

**MAA- JA
VESIRAKENNUSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
20.3.2014–29.2.2016**

**INFRA ry:n ja
Rakennusliitto ry:n välinen**

TYÖEHTOSOPIMUS

AJALLE 20.3.2014–29.2.2016

ISBN 978-952-269-117-0
ISBN 978-952-269-118-7 (pdf)

Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy
Paino: Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala 2014

SISÄLLYSLUETTELO

I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	7
	1 § Sopimuksen soveltamisala	7
	2 § Työrauhavelvoite	7
	3 § Liitesopimukset	7
	4 § Työsäännöt	8
	5 § Työnjohto-oikeus ja järjestäytymien	8
II	TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA LOMAUTTAMINEN	8
	6 § Irtisanominen ja lomauttaminen sekä yhteistoimintamenettely	8
III	TYÖAIKA, TAUOT JA VAPAA-AIKA	9
	7 § Työaikamääräykset	9
	Säännöllinen työaika	9
	Työajan säännönmukainen sijoitus	9
	Työajan siirtäminen	10
	Tauot	10
	8 § Paikallinen sopiminen työajoista (keskimääräinen työaika)	11
	9 § Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo	13
	10 § Yli- ja sunnuntaityö	13
	Yötyö	15
	11 § Arkipyhäkorvaus	15
IV	PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	16
	12 § Käsitteet	16
	13 § Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat	17
	14 § Palkkaryhmit	19
	15 § Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä	22
	16 § Palkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja korvauspalkat	25

17 §	Odotusajan palkka	26
18 §	Hälytysraha	27
19 §	Palkanmaksu	27
V SOSIAALIPALKAT JA PALKALLISET POISSAOLOT		28
20 §	Vuosiloma	28
21 §	Sairaus, tapaturma, terveystarkastus	29
	Sairausajan palkanmaksuun liittyvät	
	menettelytapaohjeet	30
	Sairauden uusiutuminen	34
	Äitiys- ja isyysvapaa	35
	Ansionmenetyksen korvaamisen edellytykset	
	lääkärintarkastusten ajalta	35
	1. Lakisäteiset lääkärintarkastukset	35
	2. Muut lääkärintarkastukset	36
	3. Laskenta	38
22 §	Muut palkalliset poissaolot	40
VI MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET		41
23 §	Matkatyö ja kustannusten korvaukset	41
	A. Matkat työmaatehtävissä	41
	1. Yöpymistä edellyttävät matkat	41
	2. Päivittäiset matkat	43
	B. Matkat varsinaiselta työpaikalta	44
	C. Oman auton käyttö	45
	D. Yhteisiä määräyksiä	45
	E. Paikallinen sopiminen	46
24 §	Työ ulkomailla	46
24a§	Työ Pohjoismaissa ja Saksassa	47
	1 Työsopimukseen sovellettava laki	48
	2 Kustannusten korvaus	49

VII	MUUT SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	49
25 §	Ryhmähenkivakuutus	49
26 §	Turvavarusteet	50
27 §	Erinäiset suojat	51
VIII	MUUT MÄÄRÄYKSET	51
28 §	Paikallinen sopiminen	51
29 §	Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet	52
30 §	Erimielisyyksien sovittelu	52
31 §	Sopimuksen voimassaolo	53
32 §	Sopimuskappaleet	53
	MAA- JA VESIRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	54
	PÖYTÄKIRJA ERÄISTÄ TYÖKOHTAISISTA LISISTÄ	66
	TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUS- ALALLA KOSKEVA SOPIMUS	68
	TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUS- ALALLA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	71
	TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA	74
	TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ	76
	TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSIVUORO- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ	80
	SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA	84

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS	89
SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ	92
KOULUTUSSOPIMUS	94
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	98
VAALIJÄRJESTYS	107
SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA	109
TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTAA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA	123
YLEISOHJEET TYÖSUOJELUVAALEISTA TEOLLISUUDESSA JA PALVELUALOILLA	125
TYÖNTEKIJÄN RYHMÄHENKIVAKUUTUS	131
VUOSILOMAPÄIVIEN KERTOIMET	132
TYÖAIKALAKI	133
ASIAHAKEMISTO	158

TYÖEHTOSOPIMUS

ajalle 20.3.2014 – 29.2.2016

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan INFRA ry:n jäsenten ja sen työntekijöiden työsuhteisiin lukuun ottamatta jäsenten teettämiä asfalttialan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia töitä.

2 §

Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

3 §

Liitesopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan:

1. Työajan lyhentämistä maa- ja vesirakennusalalla koskevaa sopimusta
2. Työehtosopimusta työajasta jatkuvassa kaksivuoro- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä
3. Työehtosopimusta hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä
4. Työehtosopimusta ruoppaustöiden työajasta
5. Sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta maa- ja vesirakennusalalla
6. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaa sopimusta
7. Sopimusta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä
8. Koulutus sopimusta
9. Luottamusmiessopimusta
10. Sopimusta työsuojeluyhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalalla

4 §

Työsäännöt

Tämän sopimuksen ohella noudatetaan työpaikalla mahdollisesti vahvistettuja työsääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

5 §

Työnjohto-oikeus ja järjestäytyminen

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työhön ottamisen ja irtisanomisen on tapahduttava todistettavasti.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

II TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA LOMAUTTAMINEN

6 §

Irtisanominen ja lomauttaminen sekä yhteistoimintamenettely

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut kuuluvat yhteistoimintalaissa määritellyn yhteistoimintamenettelyn piiriin vain silloin, kun ne johtuvat työnantajan maa- ja vesirakennusalan yritysten työvoimatarpeen luonnollinen vaihtelu ja yrityksen olosuhteet huomioon ottaen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavasta päätöksestä, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

Pöytäkirjamerkintä

Tässä pykälässä määritellään ne lomauttamiset ja irtisanomiset, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Pykälässä ei oteta kantaa yhteistoimintamenettelyn oikeaan ajankohtaan. Se ratkaistaan yhteistoimintalain määräysten perusteella: mikäli työnantajan päätös koskee asiaa, joka kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin, tulee neuvottelu käydä ennen pää-

töksen tekoa, muissa pykälän yhteistoimintamenettelyn piiriin rajaamissa tapauksissa neuvottelu tulee käydä ennen lomauttamisista tai irtisanomisista päättämistä.

III TYÖAIKA, TAUOT JA VAPAA-AIKA

7 §

Työaikamääräykset

Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja (työaikalaki sivulla 133).

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

2. Kolmivuorotyö voidaan järjestää myös siten, että viikoittainen säännöllinen työaika ennakolta laaditun työtuntijärjestelmän mukaisesti enintään 5 viikon jakson kestäessä tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin.

3. Tavarankuljetustyö, aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyö, koneellinen metsänparannustyö, vartiointi- ja vartiointin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi.

Jaksotyössä työaika on kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia ja kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Soveltamisohje:

Moottoriajoneuvonkuljettajien työaikaan sovelletaan työaikalakia ja ajoajan osalta EY:n neuvoston asetusta ajo- ja lepoajoista (EY n:o 561/2006).

Työajan säännönmukainen sijoitus

1. Työ alkaa yksivuorotyössä kello 07.00 ja päättyy kello 16.00.

2. Kaksivuorotyössä työ alkaa kello 06.00 ja päättyy viimeistään kello 24.00. Vuorot vaihtuvat viikoittain.

Kolmivuorotyössä, paikallisesti sovitussa keskimääräisessä työajassa ja jaksotyössä työ alkaa ja loppuu työvuoroluettelon mukaisesti.

3. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteen tai tuotantoteknisten syiden takia ole tarvetta tehdä työtä lauantaina. Jollei muusta vapaapäivästä sovita, lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

Työajan siirtäminen

1. Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai jollei työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettuakaan, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika ottaen huomioon edellä kohdientien 2. ja 3. määräykset.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

2. Milloin aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön tai muuten työjärjestelyn vuoksi on tarpeellista, voidaan työaika järjestää edellä mainituista yleisistä työn aloittamis- ja päättymisajoista poikkeavasti.

Tällaisista työajan muutoksista on ilmoitettava työntekijälle kaksi työvuoroa tai kaksi vapaapäivää aikaisemmin. Kiireellisessä tapauksessa, joka yhteisesti todetaan, voidaan järjestely toteuttaa ilman ennakkoilmoitusta.

3. Paikallisesti 8 §:n mukaan sovittu työajan työvuoroluettelo ja työaikoja muutetaan ensisijaisesti sopimalla. Mikäli asiasta ei voida sopia, työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluettelo töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä. Tällöin tulee sovellettavaksi edellisen kohdan 2. kappaleen määräykset.

Tauot

1. Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokailutauko. Ruokatauko voidaan sijoittaa myös lomittain. Paikallisesti sopien voidaan noudattaa puolen tunnin ruokataukoa.

2. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on kuitenkin annettava neljän ja puolen tunnin ajan jälkeen vähintään 45 minuutin tauko, jollei hänen lepoaikansa ala silloin. Tauko voidaan korvata vähintään 15 minuuttia kestäville tauoilla, jotka sijoitetaan ajoajan alun ja lopun väliin tai heti ajoajan jälkeen noudattaen edellisen virkkeen säännöksiä.

3. Työntekijällä on oikeus kahdeksan ensimmäisen työtunnin aikana 12 minuutin kahvitaukoon sekä työvuoron ensimmäisellä että toisella puoliskolla. Jos työntekijän työ kestää yli kahdeksan tuntia, pidetään kahdeksan tunnin jälkeen 15 minuutin kestävä kahvitauko ja työn jatkuessa joka kahden tunnin jälkeen 15 minuutin kahvitauko. Jos kahdeksan tunnin työs kestä lyhyen ajan, ei taukoa pidetä. Kahvitauot luetaan työaikaan.

Moottoriajoneuvon kuljettaja voi pitää kahvitauot osana edellä kohdassa 2 mainittuja työaikalain tai ajo- ja lepoaika-asetuksen mukaisia pakollisia taukoja.

4. Säännöllisen työvuoron pituuden poiketessa kahdeksasta tunnista, voidaan paikallisesti sopia taukojen sijoittamisesta edellisessä kohdassa sovitusta poiketen. Jos työvuoro kestää enintään 6 tuntia, voidaan tauoista paikallisesti sopia myös muilta osin kohdista 1 ja 2 poiketen lukuun ottamatta moottoriajoneuvonkuljettajia.

8 §

Paikallinen sopiminen työajoista (keskimääräinen työaika)

1. Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se tasoittuu enintään kahdenkymmenen (20) viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Päivittäinen työaika voi tällöin olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.

Poikkeuksellisesti voidaan kuitenkin sopia pidemmästäkin vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin ylittää kuitenkaan 12 tuntia. Työnantajan tulee lähettää paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöönottoa. Paikallisessa sopimuksessa tulee samalla sopia rahamääräisestä lisästä, joka maksetaan lauantaina tehdystä työstä. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

2. Paikallisesti voidaan sopia keskimääräistä työaikaan tehtäessä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajoista sekä poikkeavien työaikojen korvaamisesta toisin.

3. Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoitettu sovittuun tuntimäärään. Mikäli työntekijän työsuhte päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

4. Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

5. Tämän pykälän mukaiseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan 28 §:n määräyksiä seuraavin tarkennuksin:

Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen. Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Yksilötasolla paikallisen sopimuksen voi solmia työryhmä tai yksittäinen työntekijä, kun hän työtehtävänsä luonteen takia joutuu työskentelemään pääsääntöisesti yksin.

Työryhmän tai yksittäisen työntekijän solmima paikallinen sopimus ei saa olla ristiriidassa työnantajan ja luottamusmiehen kesken mahdollisesti solmitun työaikoja koskevan ns. raamisopimuksen kanssa. Yksilötason paikallisesta sopimuksesta on tiedotettava luottamusmiehelle.

6. Työntekijä, joka itse ei ole ollut sopijana, on oikeutettu noudattamaan aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen paikallisen sopimuksen soveltamista.

7. Työntekijällä on oikeus päivittäisten matkakustannusten korvaukseen 23 §:n mukaisesti työvuorojen pituudesta riippumatta. Oikeus korvauspalkkoihin ja ansionmenetyksen korvauksiin määräytyy työvuoroluettelon mukaisesti. Vapaina annettavat arkipyhät ja itsenäisyyspäivä korvataan kahdeksan tunnin mukaan, ellei ole sovittu lyhyemmästä säännöllisestä työajasta, jolloin ne korvataan sovittuun työajan mukaisesti.

9 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo

1. Jos säännöllinen työaika on järjestetty jakso- tai vuorotyöksi tai keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

2. Jokaiselle työpaikalle on laadittava vähintään viikkoa ennen jakson alkamista kirjallinen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Jaksotyössä työvuoroluettelosta on käytävä selville ainakin päivittäisen työajan alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

3. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa.

4. Mikäli työntekijälle maksetaan korvauspalkkaa tai ansionmenetyksen korvausta yli sen ajanjakson, jonka ajaksi työvuoroluettelo on laadittu, katsotaan yli menevien päivien työajan määräytyvän 7 §:n mukaan.

10 §

Yli- ja sunnuntaityö

1. Yli- ja hätätyö määritellään ja korvataan työaikalain mukaisesti.

Vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Samana työpäivänä tehdyn kahdeksan viikoittaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Jaksotyössä työn jatkuttua koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja

näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

2. Työviikon katsotaan alkavan maanantaina. Kolmivuorotyössä työviikon katsotaan kuitenkin alkavan sunnuntaina silloin, kun työntekijä säännönmukaisesti saapuu työhönsä.

Työvuorokauden katsotaan alkavan säännönmukaisen työvuoron alkaessa. Sunnuntai- ja pyhätyökorvaus lasketaan kuitenkin sanottujen vuorokausien kalenteriajalta eli kello 00.00:sta kello 24.00:een.

Työvuoron jatkuessa keskeytyksettä yli työvuorokauden vaihteen tilanteessa, jossa työntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika on ylittynyt päättyneen työvuorokauden puolella eikä työntekijä ole saanut hyväksen työaikalain 29 §:n mukaista vuorokausilepoa, katsotaan kaikkien työtuntien kuuluvan siihen työvuorokauteen, jolloin työskentely alkoi.

3. Muussa kuin lämmitys- ja vartiointityössä maksetaan pääsiäislauantaina tehdystä työstä, vaikkei se ole ylityötä, enintään 8 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta osittain tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin mitä edellä on ylityön rahakorvauksesta määrätty.

Soveltamisohje:

Työntekijälle annetaan vapaata hänen säännöllisenä työaikanaan ja maksetaan tältä ajalta säännöllisen työajan palkka. Vapaa-ajan pituus lasketaan samalla tavalla kuin ylityöstä maksettava korvaus. Jos työntekijän kanssa sovitaan yhden 50 prosentilla korotetulla palkalla korvattavan ylityötuntien vaihtamisesta vapaaksi, työntekijä saa 1,5 tuntia vapaata. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jolle työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Sopimus ylityökorvauksen vaihtamisesta vapaaksi on tehtävä aina kirjallisesti.

5. Ylitöiden tarkastelujakso on yksinomaan kalenterivuosi.

Yötyö

1. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen. Palkallisesti voidaan kuitenkin sopia yötyötä tehtäväksi muulloinkin, milloin työtä ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai se on muutoin välttämätöntä tuotantoteknisestä tai muusta erityisestä syystä.

11 §

Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä arkipyhä-korvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena 8 tunnilta, mikäli mainittu arkipyhä muuten olisi ollut hänen työpäivänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi viikkoa ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

Arkipyhäkorvaus suoritetaan muiden edellytysten vallitessa myös niissä tapauksissa, joissa arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän poissaolo perustuu lomautukseen.

Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhältä, jolta ajanjaksolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman tai lakisääteisen äitiys-, isyys-, tai vanhempainloman ajalle sattuneilta arkipyhiltä sekä vuorotyötä tekevän työntekijän vuorovapaalle sattuvalla arkipyhältä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sattuvalla arkipyhältä.

Työntekijä ei menetä arkipyhäkorvaustaan, jos hän arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä myöhästyy, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kuluyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapausittain huomioon ottaen kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivästys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

Mikäli työntekijä on työssä uudenvuodenpäivänä, loppiaisenä, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, jouluaattona tai ensimmäisenä joulupäivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstäkin eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle arkipyhäkorvaus itsenäisyyspäivältä tämän pykälän mukaisin edellytyksin.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain mukaan.

IV PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

12 §

Käsitteet

Palkkaryhmittely

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen palkkaryhmittelyyn sijoituksensa perusteella. Palkkaryhmiä on kuusi.

Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito. Tällä tarkoitetaan niiden töiden vaativuutta, joita työntekijä kykenee tekemään.

Aikapalkkaus

Aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä.

Perustuntipalkat

Perustuntipalkka on työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka.

Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta ja työnantajan ja työntekijän kesken sovitusta työkohtaisesta lisästä. Työkohtainen lisä voidaan sopia paikallisesti määräaikaiseksi työtä tai työkohdetta koskevaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työkohtainen palkka voi olla myös työ sopimuksella sovittu tuntipalkka.

Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkamuotoa, jossa perustuntipalkan lisäksi on sovittu palkkio, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan työtä, jossa työntekijän tai ryhmän palkkaus on sidottu yksinomaan työntekijän tai ryhmän suoritukseen. Palkka voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen tai laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Korvauspalkat

Korvauspalkalla tarkoitetaan palkkaa, joka maksetaan työehtosopimuksella sovituilta arkipyhiltä, korvattaviksi sovituilta vapaapäiviltä tai matkajalta.

13 §

Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat

Palkkaryhmiä on kuusi. Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito. Tällä tarkoitetaan niiden töiden vaativuutta, joita työntekijä kykenee tekemään.

Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin

Palkkaryhmittelyn määrittäminen työsuhteen alussa

Palkkaryhmä määritetään työhönottotilanteessa osoitetun pätevyyden perusteella. Työsuhteen alussa suoritetaan alustava määrittely ja varsinainen määrittely viimeistään kuukauden kuluttua.

Palkkaryhmä merkitään työhönottolomakkeeseen tai kirjalliseen työso-
pimukseen.

Palkkaryhmittelyn muuttaminen

Palkkaryhmittelyä korotetaan työntekijän ammattitaidon kehittymisen esim. kouluttautumisen tai harjaantumisen myötä.

Ryhmittelyn alentaminen on poikkeuksellista ja mahdollista seuraavis-
sa tapauksessa:

1. Ryhmittelyssä on tapahtunut virhe.
2. Työntekijän ammattitaito ei ole pysynyt työnsisällön kehittymisen mukana.

Ennen palkkaryhmän laskemista kuullaan työntekijää ja tarvittaessa häntä edustavaa luottamusmiestä laskemisen perusteista.

Perustuntipalkat

Palkkaryhmiä on kuusi.

Perustuntipalkat 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Palkkaryhmä</i>	<i>Perustuntipalkka €/h</i>
I	10,63
II	11,54
III	12,43
IV	13,44
V	14,51
VI	15,75

Perustuntipalkat 1.6.2015 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Palkkaryhmä</i>	<i>Perustuntipalkka €/h</i>
I	10,67
II	11,59
III	12,48
IV	13,49
V	14,57
VI	15,81

14 §

Palkkaryhmät

1. Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito.

Palkkaryhmä I

Työntekijältä ei edellytetä maa- ja vesirakennusalan töiden tuntemusta.

Alle kahdeksantoistavuotiaiden ja lomiensa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden palkkauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Palkan on kuitenkin oltava aina vähintään 75 % palkkaryhmän I mukaisesta palkasta.

Lomiensa aikana työskenteleville, maanrakennusalaan vähintään yhden lukuvuoden opiskelleille työntekijöille maksetaan vähintään 75 % II palkkaryhmän palkasta.

Palkkaryhmä II

Työntekijältä edellytetään maa- ja vesirakennustöiden yleistuntemusta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa avustavia maa- ja vesirakennusalan töitä.

Myös I palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa tässä lueteltuja töitä, mutta hänen työsuorituksensa vaatii yksityiskohtaisempaa opastusta.

Palkkaryhmän II vaatiman pätevyyden saavuttaminen vaatii yleensä kahden vuoden työskentelyn erilaisissa maa- ja vesirakennusalan töissä.

Palkkaryhmä III

Vähemmän vaativien ammattitöiden tekijät

Työntekijä hallitsee jonkin maa- ja vesirakennusalan ammattityön.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä kykenee suorittamaan jonkin ammatin piiriin kuuluvan työn / työkokonaisuuden ilman, että hänellä on IV palkkaryhmän edellyttämää ammattitaitoa.

Työntekijä kuuluu tähän palkkaryhmään suoritettuaan oman alansa ammatillisen koulutuksen (perustutkinnon), aikuisten ammatillisen perustutkinnon tai ajoneuvonosturinkuljettajan tutkinnon soveltuvan osan.

Palkkaryhmä IV

Ammattityöntekijät

Työntekijä on koulutuksen tai harjaantumisen kautta hankkinut sellaiset tiedot ja taidot, että hän

- a) hallitsee jonkin ammatin työt monipuolisesti ja itsenäisesti tai
- b) suoriutuu itsenäisesti useamman ammatin piiriin kuuluvista muistakin kuin vähäisistä töistä.

Soveltamisohje:

Tähän ammattiryhmään kuuluvat perusammattitaidon omaavat ammattimiehet.

Tähän ammattiryhmään kuuluvat ammattitaitonsa monipuolisuuden perusteella myös ne työntekijät, jotka eivät hallitse kaikkia tietyn ammatin töitä mutta joilla on III palkkaryhmän tasoinen ammattitaito useammassa ammatissa.

Palkkaryhmä V

Vaativien ammattitöiden tekijät

Syvällinen tai laaja-alainen ammatin hallinta: Työntekijä kykenee suorittamaan

- itsenäisesti oman ammattinsa vaativat työt tai
- itsenäisesti ja monipuolisesti useamman ammatin työt.

Soveltamisohje:

Töiden vaatima ammatin hallinta edellyttää vaativaa työtaitoa, ammatissa kehittyneisyyttä sekä teoreettisia tietoja. Tämä ilmenee muun muassa

- työnopeudessa,
- hyvässä piirustusten lukutaidossa,
- soveltamistaidossa: kyvyssä ratkaista työn suorittamiseen liittyvä ongelma ja kehittää soveltuva työmenetelmä.

Teoreettisia tietoja ja soveltamistaitoa tarvitaan esimerkiksi mittausta ja työnsuunnittelua vaativissa töissä.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat ammattitaitonsa monipuolisuuden perusteella myös ne työntekijät, joilla on usean ammatin perusammattitaito ilman, että he kuitenkaan hallitsevat minkään ammatin vaativia töitä. Usealla ammatilla ei tarkoiteta läheisiä rinnakkaisammatteja.

Ammattitutkinnon suorittaneet työntekijät kuuluvat tähän palkkaryhmään. Ammattitutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osalta edellytetään vähintään kolmen vuoden työkokemusta tämän ammatin mukaisista töistä.

Palkkaryhmä VI

Erittäin vaativien ammattitöiden tekijät

Erityisammattitaito: Työntekijä kykenee suorittamaan

- erityistä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa vaativat työt, joihin liittyy suuri vastuu
- mahdollisesti muiden ammattimiesten työn valvontaa ja ohjausta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluvat yrityksen avaintyöntekijät esimerkiksi

- vastuullisia ja vaativia mittaustehtäviä tekemään kykenevät ammattimiehet
- työkyntien tai -ryhmien etumiestehtäviin kykenevät ammattimiehet

- kaikki eteen tulevat ammattinsa piiriin kuuluvat työt hallitsevat ammattimiehet, jotka kykenevät opastamaan muita oman ammattinsa työntekijöitä.

Suoritettu erikoisammattitutkinto oikeuttaa tähän palkkaryhmään.

2. Työn vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon

Jos työsopimus poikkeuksellisesti solmitaan työstä, jonka vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon, osapuolet voivat sopia, että palkkaryhmä ja vähimmäispalkka määräytyvät työssä vaadittavan ammattitaidon mukaan. Mikäli työntekijä myöhemmin alkaa tehdä ammattitaitonsa mukaista työtä, ryhmitellään hänet siitä lukien ammattitaitonsa mukaisesti.

15 §

Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

Työkohtaisesta lisästä sopiminen

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä, jonka perusteista ja suuruudesta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään ennen työn aloittamista.

Aikapalkkajärjestelmään kuuluu, että pääsääntöisesti työntekijälle maksetaan työkohtaista lisää. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä selvitettävä, kuinka jäljempänä luetellut vaativuustekijät on otettu palkassa huomioon. Jos työkohtaista lisää ei makseta, työnantajan on se perusteltava.

Mikäli työkohtaisen palkan suuruudesta ei synny sopimusta, työntekijällä on velvollisuus ottaa työ vastaan tarjotulla työkohtaisella palkalla. Työnantajan tulee työntekijän pyynnöstä selvittää kuinka luetellut vaativuustekijät on otettu palkassa huomioon. Mahdollinen erimielisyys selvitetään neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työkohtaisessa lisässä tulee huomioida tehtävän työn vaativuustekijät. Yrityksissä tulee kiinnittää huomiota työkohtaiseen lisään suhteessa tehtävään työhön.

A. Määräaikainen tai työkohdetta koskeva työkohtainen lisä

Työkohtaista palkkaa koskeva sopimus voi olla myös määräaikainen työtä tai määrättyä työkohdetta koskeva. Mikäli palkkaehdon voimassaoloa ei ole paikallisesti sovittu toisin, se päättyy määräajan kuluttua umpeen tai työntekijän siirtyessä toiselle työmaalle.

B. Toistaiseksi voimassa oleva työkohtainen lisä

Työn vaativuustekijät tai osa niistä voidaan huomioida keskimääräisinä esim. kone- tai työläjikohtaisesti siten, että työntekijän työkohtainen palkka on samansuuruinen kaikilla työmailla. Tällöin työkohtaista lisää koskeva sopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Tällaiseen sopimukseen noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä paikallisesta sopimisesta.

C. Työsopimuksella sovittu palkkaehto

Toistaiseksi voimassa oleva palkkaehto voidaan sopia myös työsopimuksella, jolloin palkkausta koskeva ehto ei ole irtisanottavissa, vaan muutettavissa ainoastaan yhteisin sopimuksin.

Toistaiseksi voimassa oleva palkka ei voi olla pelkkä työntekijän perustuntipalkka lukuun ottamatta ei-tehollista työaika. Otettaessa vaativuustekijät huomioon keskimääräisinä eri työmailla työkohtaista lisää kertyy aina.

Työkohtaista lisää korottavat tekijät

Työkohtaista lisää korottavat seuraavat vaativuustekijät:

1. Työn tekninen vaativuus

Työ on teknisesti vaativampaa kuin mikä ao. palkkaryhmän töissä on tavanomaista.

Työlle on asetettu poikkeuksellisen korkeat laatuvaatimukset.

2. Työn fyysinen vaativuus

Työ on tavanomaista raskaampaa tai se suoritetaan vaikeissa olosuhteissa. Työn kuormittavuus on suurta.

Huomioon otettavia olosuhdetekijöitä ovat pöly, melu, värinä, haju ja muut olosuhdehaitat, mikäli ne poikkeavat olennaisesti normaalista.

Tällaisia olosuhdehaittoja saattaa esiintyä muun muassa vanhojen rakennusten purkutöissä, tunneli- ja muissa maanalaisissa työkohteissa, talousjätteen käsittelyssä kaatopaikalla.

Työn fyysistä vaativuutta voi lisätä myös työntekijän työnopeuden välitön riippuvuus urakkatyötä suorittavien muiden työntekijöiden etenemisestä.

3. Työhön liittyvä vastuu

Työsuoritukseen liittyy tavanomaista suurempaa vastuuta.

Työntekijän työsuoritus rytmittää huomattavassa määrin työkohteen muiden työntekijöiden etenemistä.

Taloudelliset seuraamukset, jotka liittyvät epäonnistumiseen työlle asetetun laatutason saavuttamisessa tai laaditussa aikataulussa pysymisessä tai vahingonvaara, ovat tavanomaisia suuremmat. Tällaisia vaativuustekijöitä liittyy – usein muiden vaativuustekijöiden ohella – esimerkiksi ajoneuvonosturinkuljettajan tehtäviin ajotuntien aikana tai panostajan tehtäviin räjäytystyönjohtajana.

Työntekijän voimassaolevaa työkohtaista lisää on korotettava hänen siirtyessään työhön, jossa kohdissa 1, 2 tai 3 luetellut vaatimukset täyttyvät. Korotetut lisät ovat voimassa sen aikaa, kun työntekijä tekee mainitut vaatimukset täyttävää työtä.

4. Poikkeavien työaikojen korvaaminen

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta iltavuorossa 1,21 euron suuruinen lisä sekä yövuorossa 2,28 euron suuruinen lisä.

Työssä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä mutta joka tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta työajasta poiketen, maksetaan 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta korotusta seuraavasti:

- a) Työstä, joka tehdään kello 16.00–23.00 välisenä aikana iltatyölisää 1,21 euroa.

- b) Työstä, joka tehdään kello 23.00–06.00 välisenä aikana, maksetaan yötyölisää 2,28 euroa.

5. Työpaikkaohjaaja

Työssäoppijoiden ja oppisopimusoppilaiden työn ohjaamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Samassa yhteydessä selvitetään työpaikkaohjaajan mahdollisuudet tehtävän suorittamiseen, vaikutus hänen omien työtehtäviensä hoitamiseen ja tehtävän vaikutus hänen palkkukseensa.

16 §

Palkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja korvauspalkat

Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa perustuntipalkan päälle on sovittu palkkio, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Palkkion perusteesta ja rakenteesta sovitaan työnantajan ja työntekijän tai ryhmän kesken. Sovittu palkkiojärjestelmä korvaa edellä olevat työkohtaisen palkan määräytymisperusteet.

Palkkiopalkkaustyössä työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittelvat palkkiopalkkauksen käyttöä, varsinkin sellaisissa töissä, joista suoran urakan hinnoitteleminen on vaikeaa. Palkkiopalkkaus lisää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa itse palkan suuruuteen ja on siten kannustavana palkkausmuotona omiaan lisäämään työn tuottavuutta.

Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan palkkausta, jonka suuruus määräytyy yksinomaan työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Palkkion perusteesta ja määrästä sovitaan työntekijän tai ryhmän kesken etukäteen. Sovittu urakkapalkkaus korvaa edellä mainitut palkkausjärjestelmät.

Urakatyössä työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittavat urakkapalkkauksen käyttöä töissä, joissa työntekijä tai ryhmä voi itsenäisesti päättää työvauhdista ja jossa urakan hinnoitteleminen on helppoa.

Korvauspalkat

Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena.

Näitä ovat työehtosopimuksessa sovitut

- arkipyhäkorvaukset (11 §)
- korvattavat vapaapäivät (kutsuntapäivä, kertausharjoitukset, 50- ja 60-vuotispäivä, vihkipäivä, läheisen omaisen hautauspäivä) (22 §)
- matka-ajan palkka (23 §).

17 §

Odotusajan palkka

Mikäli työntekijän työssä syntyy keskeytystä koneiden epäkuuntoon joutumisen tai muun työntekijästä riippumattoman syyn vuoksi, on hänelle sinä aikana järjestettävä, mikäli mahdollista, urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä. Siinä tapauksessa, ettei urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä voida järjestää, on odotusajalta maksettava perustuntipalkka.

Työntekijä on kuitenkin velvollinen edellä mainittuna odotusaikana suorittamaan muuta työtä, jos sitä voidaan hänelle järjestää, ja maksetaan hänelle siitä palkka aikapalkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Mikäli työntekijä siirretään kesken työn työnantajasta riippuvasta syystä palkkiopalkkaus- tai urakkapalkkaustyöstä tuntityöhön, maksetaan hänelle hänen perustuntipalkkansa korotettuna 20 %:lla, kuitenkin enintään viiden (5) päivän ajalta.

18 §

Hälytysraha

Mikäli työntekijä työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen työvuoronsa lisäksi ns. hälytysrahana kahden (2) tunnin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoja. (Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.) Hälytystapauksissa työssäkäymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan siihen oikeus.

19 §

Palkanmaksu

Palkka maksetaan joka toinen perjantai tai 2 kertaa kuukaudessa, mikäli yrityskohtaisesti niin sovitaan. Jos palkanmaksupäivä sattuu juhlapäiväksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää sisään 5 päivän palkka (laskenta-aika).

Työsuhteen päättyessä lopputili erääntyy maksettavaksi työsuhteen päättymistä lähinnä seuranneen laskenta-ajan jälkeisenä palkanmaksupäivänä.

Urakkatyötä suorittavalle työntekijälle maksetaan ennakkoa noin 90 % suoritettun työn arvosta ja sisälle jäänyt erä sen jälkeen kun työ on valmis ja vastaanotettu.

Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksuessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Työntekijälle voidaan pyydettyäessä maksaa kohtuullinen osa ansaitusta nettoansiosta ennakkona.

V SOSIAALIPALKAT JA PALKALLISET POISSAOLOT

20 §

Vuosiloma

Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja -korvaus

Työntekijä saa kulloinkin voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman (sivulla 132 vuosilomalain 11 §).

Lomaltapaluuraha

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkkansa määrästä.

Työntekijälle, jonka työsuhde katkeaa ennen hänen vuosilomaansa, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 %:n suuruinen korvaus laskettuna hänelle vuosilomalain mukaan kuuluvasta lomakorvauksesta.

Lakisääteiselle eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesti vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa. Lomaltapaluuraha suoritetaan asevelvollisuuden suorittamisen jälkeisen työhönpaluun jälkeisenä ensimmäisenä palkanmaksupäivänä.

Lomaltapaluuraha suoritetaan lomalta paluun jälkeen ensimmäisenä palkanmaksupäivänä ja lomakorvaustapauksessa lopputilin yhteydessä.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin lomanosan päättyessä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä lomaltapaluurahasta on määrätty.

Lomaltapaluu raha voidaan maksaa myös useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan loman määrääntymisvuoden alkua edellyttäen, että asiasta paikallisesti kirjallisesti sovitaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitettulla tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä on siihen muutoin työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

21 §

Sairaus, tapaturma, terveystarkastus

Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, työsuhteen yhdenjaksoisesta kestoajasta ennen työkyvyttömyyden alkua riippuen enintään seuraaviin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä:

Työsuhteen kesto aika	Ajanjakson pituus
vähintään 1 kuukausi	28 päivää
vähintään 3 vuotta	35 päivää
vähintään 5 vuotta	42 päivää
vähintään 10 vuotta	56 päivää

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu koko sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutuksessa alkaa oikeus sairauspäivärahaan, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä.

Edellä olevasta poiketen maksetaan työntekijälle, joka on estynyt tekemästä työtä työnantajan työssä sattuneen tapaturman vuoksi, sairausajan palkka työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sai-

rauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan työehtosopimuksen 21 §:n mukaisesti yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelta.

Työkyvyttömyys voidaan flunssatyypisissä, lyhytaikaisissa, enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa osoittaa yrityksen työterveyshoitajan todistuksella. Perustellusta syystä myös muun terveydenhoitajan antama todistus kelpaa todistukseksi työkyvyttömyydestä.

Sairauden uusiutumistapauksissa todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen.

2

Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

1. Yrityksessä voidaan paikallisesti sopia menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa. Samalla voidaan sopia:

- ilmoituksen muodosta ja ajankohdasta, kenelle se tehdään ja miten se kirjataan

- rajoituksista työntekijän ilmoituksella hyväksyttävien poissaolojen määrään
- hyväksymisen edellytykseksi, että ilmoitus tehdään välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua
- työnantajan oikeudesta aina vaatia lääkärintodistus

Soveltamisohje:

Töiden järjestelyn vuoksi työntekijän on ilmoitettava sairaudestaan heti kun se on mahdollista. Mikäli työntekijä ilman perusteltua syytä jättää ilmoituksen tekemättä, käsitellään poissaoloa luvattomana poissaolona.

Mikäli työntekijän ilmoituksella hyväksytty poissaolo toistuu enintään 30 päivän kuluessa edellisestä hyväksytystä poissaolosta, sovelletaan siihen työkyvyttömyyden uusiutumista koskevia määräyksiä.

Tässä kohdassa tarkoitettulla sopimuksella sovitaan ainoastaan yrityksessä paikallisesti sovittavasta työkyvyttömyyttä koskevasta selvityksestä. Sopimuskohtalla tai soveltamisohjeella ei puututa muualla työehtosopimuksessa oleviin sairausajan palkkaa koskeviin määräyksiin ja vakiintuneisiin tulkintoihin.

2. Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltolain edellyttämää vähimmäistasoista työterveyshuoltoa, selvitykseksi lyhytaikaisista, enintään kolme vuorokautta kestäivistä sairauspoissaoloista riittää työnantajalle tai tämän edustajalle tehty oma ilmoitus. Ilmoituksen saatuaan työnantaja voi osoittaa työntekijän menemään lääkärin vastaanotolle. Tästä aiheutuvat kustannukset maksaa työnantaja.

3. Kohdissa 1 ja 2 olevia määräyksiä sovelletaan myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumista koskeviin määräyksiin.

3

Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen hallinta

Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

4

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä hyväksyttävän selvityksen.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

5

Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Yrityksessä tulee paikallisesti sopia menettelytavat, joiden mukaan toimitaan, jos työterveyshuolto ei ole käytettävissä aikoina, joina yrityksessä työskennellään säännöllisesti.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

6

Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työn-

tekijöitä työehtosopimuksen sairausajanpalkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairaspöissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairaspöissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

7

Selvä väärinkäyttö on työopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työopimuksen päättämiseen.

8

Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

9

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat ai-

heuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkauskus-tannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittumisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

10

Muualla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työ-kyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

11

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien aiheuttama työkyvyttömyys

Tapaturma-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaan-saanut tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien osalta työntekijän on viipymät-tä hakeuduttava ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolle.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttö-myydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työn-tekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn viipymättä tapahtuneelle muun lääkärin käytölle.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuutto-man pitkä odotus.

Sairauden uusiutuminen

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää sii-tä päivästä, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä ol-taessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos 1. kappaleessa oleva 28, 35, 42

tai 56 päivän ajanjakso ei ole aikaisemmin ehtinyt täyttyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes edellä mainitut kalenterille asetetut ajanjaksot ovat kussakin tapauksessa täyttyneet. Edellä esitetyn mukaisesti mainittujen ajanjaksojen ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoisia.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen kuluu yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai uusi sairaus, tapahtuu sairauspäivärahan maksavan toimiston ratkaisun perusteella.

Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole 1 momentissa mainittua palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Ansionmenetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastusten ajalta

1. Lakisääteiset lääkirintarkastukset

1.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/01) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Sa-

moin menetellään tapauksissa, joissa kysymys on nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämistä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 15,00 euroa.

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

2.1 Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 2.2.1–2.2.5)

2.1.1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärintodistuksen kopio) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matkakohteineen kesti.

2.1.2 Muissa kuin kohdassa 2.1.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

2.1.3 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

2.1.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menestystä välttämättä.

2.1.5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

2.1.6 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

2.2 Erityisedellytykset

Ansionmenetyks korvataan:

2.2.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.2 Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittämiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esimerkiksi silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.3 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajan-kohtava vaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

2.2.4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteiden tutkimuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

2.2.5 Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolelta. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

3. Laskenta

Edellä kohdissa 1-2 tarkoitettu ansionmenetyks määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.2 tarkoitettun päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Sairaan lapsen hoito vanhempien työaikana

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työ-

ehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuvan puolison lapsiin.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyessä työnantajan hyväksymä selvitys.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Maksamista koskevia määräyksiä

Sairaus- ja tapaturma-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Sairaus- tai tapaturma-ajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoiset vakuutuksen perusteella. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairaus- tai tapaturma-ajan palkkaa, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan tämän kappaleen mukaisen päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairaus- tai tapaturma-ajan palkasta se päiväraha tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairaudestaan.

Sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron maksetaan varsinainen palkka työvuoron loppuun.

22 §

Muut palkalliset poissaolot

Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi (2) kuukautta välittömästi ennen avioliittoon vihkimispäivää ja 50- ja 60-vuotispäivää, on oikeus saada tällaisena merkkipäivänään alkavaa säännöllistä työaikaa vastaava vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen, ja maksetaan vapaa-ajalta korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena. Työntekijän on ilmoitettava merkkipäivästään hyvissä ajoin työnantajalleen.

Lähiomaisen hautauspäivä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi (2) kuukautta välittömästi ennen lähiomaisen hautauspäivää, on oikeus saada tällaisena hautauspäivänä alkavaa säännöllistä työaikaa vastaava vapaa työstä silloin, kun hautauspäivä sattuu hänen työpäiväkseen, ja maksetaan vapaa-ajalta korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena.

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

Kutsuntapäivä

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansion korvauspalkan mukaisena. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryh-

män, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka on ollut hänen työssään ainakin yhden kuukauden ennen kutsuntamääräyksen antamista, tavanomaisten rauhanaikaisten kertausharjoitusten ajalta korvauksena 8 tunnin korvauspalkan. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena jokaiselta harjoitusaikaan sisältyvältä päivältä, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Sanotusta korvauksesta saadaan kuitenkin vähentää valtion reserviläispalkka.

Palvelukseenastumismääräyksen perustuvat VSS-kurssit rinnastetaan yllä sanottuihin kertausharjoituksiin.

Edellytyksenä korvauksen saamiseen on, että työntekijä sekä VSS-kurssilta että kertausharjoituksista palattuaan tarjoutuu entiseen työhönsä.

VI MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

23 §

Matkatyö ja kustannusten korvaukset

A. Matkat työmaatehtävissä

Näitä määräyksiä noudatetaan työntekijöihin, joilla ei ole varsinaista (kiinteää) työpaikkaa ja jotka työskentelevät pysyvästi työmailla.

1. Yöymistä edellyttävät matkat

Päiväraha

Työntekijän yöpyessä työmatkalla hänelle maksetaan päivärahaa 39 euroa matkavuorokaudelta.

Majoitus

Työnantaja järjestää työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen.

Soveltamisohje:

Milloin kyseessä ei ole matkustajakoti-/hotellimajoitus, tulee majoitustilassa tai sen välittömässä läheisyydessä olla ruoanlaitto- ja peseytymismahdollisuus.

Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä työntekijälle majoitusta, työntekijälle maksetaan lisäksi yöpymisrahaa 12 euroa.

Matkakustannusten korvaaminen

Työnantaja maksaa työmaan alkaessa ja päättyessä matkakustannukset julkisen kulkuneuvon mukaan työntekijän asunnosta työmaalle ja matkajan palkan enintään 12 tunnilta korvauspalkan mukaisesti. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena.

Matkatyössä työntekijälle korvataan jouluna, juhannuksena sekä vuosiloman aikana, ellei loma satu edellä mainittujen pyhien aikana, matka asuntoon ja takaisin. Samoin korvataan matka asunnosta ja takaisin työntekijän käydessä kotonaan sellaisissa sairaustapauksissa, joiden osalta yhteisesti todetaan, että työntekijän on tarkoituksenmukaista matkustaa kotiinsa sairastamaan.

Matkakustannuksia ei korvata, mikäli työnantaja on järjestänyt kuljetuksen.

Työkomennuksen kestäessä erillisen lisän maksaminen viikonlopulta

Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työmaa sijaitsee yli 200 km päässä työntekijän asunnosta, erillistä 39 euron suuruista lisää joka toinen viikonloppu laskettuna työkomennuksen alkamisesta.

Lisää ei makseta, mikäli työnantaja on järjestänyt kuljetuksen tai maksaa viikonlopulta päivärahaa, kotimatkakorvausta tai matkakustannuksia

työmaan alkaessa ja päättyessä, jouluna, juhannuksena sekä vuosiloman aikana ja sellaisessa sairaustapauksessa, joiden osalta yhteisesti todetaan, että työntekijän on tarkoituksenmukaista matkustaa kotiinsa sairastamaan. Erillinen lisä ei ole työajalta maksettua palkkaa.

2. Päivittäiset matkat

Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Työntekijän matkustaessa päivittäin asunnostaan tai työnantajan järjestämästä työmaamajoituksesta työmaalle maksetaan päivittäisenä matkakustannusten korvauksena asunnon ja työpaikan välisen etäisyyden mukaan seuraavasti:

yli 5 km	3,05 euroa
yli 10 km	4,14 euroa
yli 20 km	8,27 euroa
yli 30 km	11,02 euroa
yli 40 km	12,40 euroa
yli 50 km	16,54 euroa
yli 70 km	20,15 euroa
yli 90 km	23,41 euroa
yli 120 km	27,55 euroa

Jos työnantaja on järjestänyt kuljetuksen, ei edellä mainittuja korvauksia makseta.

Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 9,75 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa päivittäin työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoeuden verotusarvolla.

B. Matkat varsinaiselta työpaikalta

Näitä määräyksiä noudatetaan työntekijän tehdessä työhön kuuluvien tehtävien suorittamiseksi tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle.

Päiväraha

Työntekijälle maksetaan päivärahaa 39 euroa matkavuorokaudelta yli 10 tunnin matkasta ja matkasta, jolloin joudutaan yöpymään, kun hän matkustaa erityiselle työntekemispaikalle, jonka etäisyys hänen asunnostaan tai varsinaisesta työpaikasta on yli 50 kilometriä riippuen siitä kummasta matka on tehty. Erityisen työntekemispaikan on lisäksi oltava yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

Majoitus

Mikäli työkomennuksella joudutaan yöpymään, järjestää työnantaja paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen. Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä majoitusta, työntekijälle maksetaan lisäksi yöpymisrahaa 12 euroa.

Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Silloin, kun työntekijä tekee tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle eikä hänellä ole oikeutta päivärahaan, noudatetaan kohdan A 2 päivittäisten matkakustannusten korvausten määräyksiä.

Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 9,75 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa päivittäin työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoedun verotusarvolla.

C. Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä on sovittava etukäteen. Kun asiasta on sovittu, maksetaan työntekijälle oman auton käytöstä korvauksena 43 senttiä/km. Mikäli samassa autossa kulkee useampia henkilöitä, maksetaan lisämaksua 3 senttiä/henkilö/km.

Jos työntekijälle maksetaan kilometrikorvausta työmaalle kulkemisesta omalla autolla, ei hänellä samanaikaisesti ole oikeutta saada A ja B kohdassa mainittuja matkakustannusten korvauksia eikä päivittäisiä matkakustannusten korvauksia.

D. Yhteisiä määräyksiä

Matkavuorokausi

Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa työntekijän lähtiessä työpaikaltaan tai asunnoltaan ja päättyy hänen palatessaan edellä mainittuun paikkaan. Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 6 tunnilla, päivärahaa maksetaan 39 euroa.

Matkan mittaamisen lähtökohta

Matkan pituus mitataan työntekijän asunnosta lähtien työmaalle, jollei muusta ole paikallisesti sovittu.

Työntekijän tulee antaa selvitys asuinpaikastaan työsopimusta tehtäessä. Mikäli työntekijän asuinpaikka muuttuu ja matkat mitataan asunnosta, matkan mittaamisen lähtökohdan muuttamisesta on sovittava.

Matkan mittaus

Matka mitataan lyhintä yleisessä käytössä olevaa tietä pitkin matkan mittaamisen lähtökohdasta työmaalle.

Matkustamisen selvittäminen

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa selvittää ennen matkalle lähtöä.

Maksaminen

Matkustamiseen liittyvät korvaukset maksetaan joka tilinmaksun yhteydessä työnantajan edellyttämän selvityksen, kuten matkalaskun, perusteella.

Työnantajan määräämä kuljetus

Mikäli työntekijä kuljettaa muita työntekijöitä työnantajan omistuksessa tai hallinnassa olevalla ajoneuvolla työntekemisaikkaan tai sieltä pois, maksetaan korvauksena kuljettamiseen käytetyltä ajalta työntekijän perustuntipalkka. Maksettava korvaus ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa eikä kuljettamiseen käytettyä aikaa lueta kuljettajan työaikaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että korvauksen maksaminen edellyttää joko työnantajan nimenomaista määräystä tai olosuhteiden on muutoin oltava sellaiset, että kyseessä on työnantajan määräykseen rinnastuva velvollisuus kuljettaa ajoneuvoa. Korvausta ei makseta esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja on antanut auton työntekijöiden käyttöön ja työntekijät sopivat keskenään yhteiskuljetuksesta tai jossa työnantaja on järjestänyt vapaaehtoisen yhteiskuljetuksen.

E. Paikallinen sopiminen

Tämän pykälän määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sovitulla yrityksen matkustussäännöllä tai paikallisesti kirjallisesti toisin sopien. Tämä edellyttää, että näin menetellen saavutetaan kokonaisuus huomioonottaen kaikille työntekijöille työehtosopimuksen tasoiset etuudet.

24 §

Työ ulkomailla

Milloin työkohte sijaitsee Suomen rajojen ulkopuolella, työsuhteessa noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijän sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä sekä maa- ja vesirakennusalan kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta niin kuin Suomen alueella suoritettavassa työssä, mikäli paikalliset olosuhteista tai niiden asettamista erityisvaatimuksista ei muuta johdu.

Ulkomaaisessa työkohteessa maksetaan perustuntipalkan mukaista palkkaa.

Työntekijälle maksetaan, paitsi työehtosopimuksessa määrättyä palkkaa, myös erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvausta siltä osin kuin ne ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Korvauksen suuruudesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken etukäteen.

Työaika voidaan järjestää myös siten, että työtuntien määrä tasoittuu keskimäärin neljänkymmeneen (40) tuntiin viikossa enintään kuuden (6) kuukauden tasoittumisjaksolla. Työtuntijärjestelmä on laadittava etukäteen kirjallisesti koko tasoittumisjakson ajaksi, joka voi olla kuitenkin enintään ulkomaantyön keston mittainen. Työtuntijärjestelmän muuttaminen kesken tasoittumisjakson voi tapahtua vain molemminpuolisella sopimuksella.

Työajasta on sovittava paikallisesti 28 §:n mukaisesti. Työaika ei saa pääsääntöisesti ylittää 10 tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa. Poikkeuksellisesti voidaan kuitenkin sopia pidemmästäkin vuorokautisesta ja viikottaisesta työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin ylittää kuitenkaan 12 tuntia.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen työajan lisäksi, on kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikkoittaisen työajan lisäksi, on kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Suomen työmarkkinajärjestöjen mahdollisesti julistamat työtaistelutoimenpiteet eivät koske työkohteita Suomen rajojen ulkopuolella.

24a §

Työ Pohjoismaissa ja Saksassa

Milloin työkohde sijaitsee Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa tai Saksassa noudatetaan työehtosopimuksen 24 §:n 1. kohdan sijasta jäljempänä olevia määräyksiä.

1

Työsopimukseen sovellettava laki

Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuksella sopia työsopimukseen sovellettavasta laista seuraavasti:

- a) Työsopimukseen sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työehtoja.
- b) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta. Työaikojen ja työajasta johtuvien lisien osalta sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työaikaa koskevia työehtoja.
- c) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta. Työaika voidaan järjestää myös siten, että työtuntien määrä tasoittuu keskimäärin neljäänkymmenen (40) tuntiin viikossa enintään kuuden (6) kuukauden tasoittumisjaksolla. Mikäli ulkomaantyön kesto on alle kuusi (6) kuukautta, tasoittumisjakson pituus voi olla kuitenkin enintään ulkomaantyön keston mittainen.

Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia sellaisesta työaikajärjestelystä, joka on työntekomaan pakottavien työaikamääräysten vastainen.

Käytettäessä keskimääräistä neljäänkymmenen (40) tunnin viikkotyöaikaa työtuntijärjestelmä on laadittava etukäteen kirjallisesti koko tasoittumisjakson ajaksi. Työtuntijärjestelmän muuttaminen kesken tasoittumisjakson voi tapahtua vain molemminpuolisella sopimuksella.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen työajan lisäksi, on kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikkoittaisen työajan lisäksi, on kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

2

Kustannusten korvaus

- a) Työntekijällä on oikeus päivärahaan, jonka suuruus on vähintään 39 euroa ja joka maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.
- b) Työnantaja kustantaa työntekijälle matkat työkohteeseen ja takaisin työntekijän kotipaikkakunnalta työsuhteen alkaessa ja päättyessä. Muista työnantajan kustantamista kotimatkoista, matkustusajan palkasta sekä matkakustannusten korvaamisesta työskentelypaikkakunnalla työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen.
- c) Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisen asunnon.
- d) Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työntekijän lähtöä työntekijämaahan. Työsopimuksesta tulee ilmetä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n edellyttämien seikkojen lisäksi päivärahan suuruus ja sen määräytymisperuste (miltä päiviltä päiväraha maksetaan), työnantajan kustantamat kotimatkat ja matkakustannusten korvaus työntekomaassa sekä majoitusjärjestelyt ja niiden arvioitu laatu.
- e) Työntekijöiden sosiaaliturva määräytyy lakien ja kansainvälisten sopimusten perusteella.

VII MUUT SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

25 §

Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä 19.12.1979 sovittu.

Ryhmähenkivakuutusta koskeva sopimus sivulla 131.

26 §

Turvavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön työtehtäviin tarpeen mukaan soveltuvat turvavaatteet ja -käsineet sekä suojakypärän alusmyssyn. Turvavaatteisiin luetaan myös sadevaatteet, lämpöasu ja turvakengät. Sadevaatteet ja lämpöasu annetaan, mikäli työntekijä muutoin kuin satunnaisesti työskentelee kastelevissa olosuhteissa tai jatkuvasti kylmissä olosuhteissa.

Turvavaatteiden lisäksi työnantaja hankkii työntekijälle erityistä tarkkuutta vaativissa ja erityisen pölyisissä tehtävissä työskenteleville työntekijöille optisesti hiotut suojalasit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tarvittaessa työterveyshuolto määrittelee tarvitaanko edellä mainitussa työssä optisesti hiottuja suojalaseja.

Työntekijä hankkii silmälasireseptin.

Suojalasit hankitaan vähintään 4 kuukauden työsuhteessa olleille työntekijöille.

Työnantajan harkinnassa on, minkälaiset turvavarusteet hän katsoo taroituksenmukaisimmiksi ja kuinka niiden jako käytännössä suoritetaan. Turvavaatteet, -käsineet ja kypärämyssy sekä optisesti hiotut silmälasit ovat työnantajan omaisuutta. Saadessaan uudet turvavaatteet, -käsineet tai kypärämyssyn työntekijän on palautettava entiset työnantajalle. Samoin työsuhteen päättyessä työntekijän on palautettava hallussaan olevat turvavaatteet, -käsineet tai kypärämyssyn. Työnantaja huolehtii niiden kunnos- ja puhtaanapidosta, jollei paikallisesti sovita toisin.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on käytettävissä työtehtäviin soveltuvia turvavaatteita ottaen huomioon niiden kunnos- ja puhtaanapidon.

27 §

Erinäiset suojat

1. Henkilöstötilat

Rakennustyömaiden henkilöstötilat tulee järjestää työministeriön päätöksen (977/94) rakennustyömaiden henkilöstötiloista mukaisesti. Työministeriön päätöstä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellisessä kappaleessa mainitun päätöksen rikkomisesta voidaan vaatia työtuomioistuimessa hyvityssakkoseuraamuksia vain, jos työsuojeluvaltuutettu tai luottamushenkilö tai työntekijä on tehnyt puutteista ilmoituksen työnantajalle, eikä työnantaja ole korjannut puutteita viipymättä.

2. Työkalusuojat

Työkalujen säilyttämistä varten on varattava riittävä ruokailu- ja vaatesuojasta eristetty lukittava tila.

3. Vakuutusvelvollisuus ja vastuu työkaluista

Työnantaja vakuuttaa murron ja tulipalon varalta työntekijän vaatteet ja työkalut, joiden arvosta sovitaan paikallisesti. Työnantajan työkalut on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja.

Työnantaja vastaa myös työntekijän työkaluista, milloin ne on säilytetty työkalusuojassa. Muun rikoksen kuin murron kautta kadonneesta omaisuudesta ei työnantaja vastaa.

VIII MUUT MÄÄRÄYKSET

28 §

Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan INFRA ry:hyn tai sen jäsenenä oleviin piiriyhdistyksiin kuuluvissa maa- ja vesirakennusalan yrityksissä paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen

neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojelusopimuksen määrittelemät henkilöstön edustajat.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantaja sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa enintään kolmen (3) kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Mikäli on sovittu työajan tasoittumisesta työtuntijärjestelmän mukaisesti, sopimusta ei kuitenkaan voida irtisanoa päättymään kesken tasotusjakson.

Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo on lakannut.

29 §

Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet

Luottamusmiestä koskevat säännökset määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta allekirjoittaneiden liittojen hyväksymästä luottamusmiessopimuksesta.

Rakennusliitto ry:n asiamiehillä on oikeus tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla käydä työpaikalla sovittuaan käynnistä työmaan johdon kanssa.

30 §

Erimielisyyksien sovittelu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi alistaa sen asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilmenee eri-

mielisyyden aiheuttanut asia sekä molempien siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittaneelle.

Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

31 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus astuu voimaan 20.3.2014. Sopimuskausi on kaksi vuotta. Sopimuskausi päättyy 29.2.2016.

32 §

Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, maaliskuun 20. päivänä vuonna 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

MAA- JA VESIRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika: 20.3.2014

Paikka: Helsinki

Läsnä: *INFRA ry:stä:*
Harri Kailasalo
Paavo Syrjö
Mika Kortene
Tiina Olin

Rakennusliitto ry:stä
Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas
Matti Korhonen

1

Uusi työehtosopimus ja sopimuskausi

Allekirjoittaneet osapuolet sopivat uudesta kaksivuotisesta maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksesta, joka on voimassa 20.3.2014 lukien 29.2.2016 asti. Osapuolten yhteinen tarkoitus on, että sopimuskautta jatketaan sen jälkeen yhdellä vuodella, mikäli kolmannen vuoden palkankorotuksesta päästään yksimielisyyteen 30.11.2015 mennessä.

2

Palkankorotukset ja palkankorotusmalli

Yleiskorotus 1.5.2014

Palkkoja korotetaan 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 12 senttiä tunnille. Taulukopalkkoja korotetaan 12 senttiä tunnille. Keskenräisiä urakoita korotetaan 0,7 prosentilla urakan jäljellä oleville tunneille.

Palkankorotus on 12 senttiä.

Perustuntipalkat 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Palkkaryhmä</i>	<i>Perustuntipalkka €/h</i>
I	10,63
II	11,54
III	12,43
IV	13,44
V	14,51
VI	15,75

Rahamääräiset lisät nousevat 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta 1,1 %.

Poikkeavien työaikojen korvaaminen

iltavuoro- ja iltatyölisä	1,21 €/h
yövuoro- ja yötyölisä	2,28 €/h

Työkohtaiset lisät ajoneuvonosturin-, nostokoriauton ja kurottajankuljettajille sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä

Ajoneuvonosturinkuljettajan työkohtainen lisä

<i>Nostokyky</i>	<i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i>
30 tn tai alle	1,24
yli 30 tn, mutta alle 70 tn	1,57
yli 70 tn, mutta alle 140 tn	1,73
yli 140 tn, mutta alle 200 tn	1,95
200 tn ja yli	2,26

Nostokoriautonkuljettajan ja kurottajankuljettajan työkohtainen lisä

<i>Nostokorkeus</i>	<i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i>
20 m tai alle	1,24
yli 20 m, mutta alle 60 m	1,57
60 m tai yli	1,73

Tunneli- ja kalliosuojatöiden lisä 1,14 €/h

Työehtosopimus hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä (Korotukset astuvat voimaan 1.10.2014)

Lauantailisä	3,40 €/h
Varallaolokorvaus	22,75 €/varallaolovuorokausi

Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia korotetaan 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta koko sopimuskaudelle 5 %. Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia ei koroteta vuoden 2015 palkankorotuksen yhteydessä.

Luottamusmies

8-50 työntekijää	32,05 €/2 viikon tilijakso
51-100 työntekijää	40,06 €/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	60,06 €/2 viikon tilijakso

Työpaikkakohtainen luottamusmies

25 työntekijää tai enemmän	32,05 €/2 viikon tilijakso
----------------------------	----------------------------

Työsuojeluvaltuutettu

8-50 työntekijää	32,05 €/2 viikon tilijakso
51-100 työntekijää	40,06 €/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	60,06 €/2 viikon tilijakso

Yleiskorotus 1.6.2015

Palkkoja korotetaan 1.6.2015 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %. Taulukkopalkkoja korotetaan enintään 0,4 % ja keskeneräisiä urakoita korotetaan 0,4 %.

Perustuntipalkat 1.6.2015 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Palkkaryhmä</i>	<i>Perustuntipalkka €/h</i>
I	10,67
II	11,59
III	12,48
IV	13,49
V	14,57
VI	15,81

Rahamääräisiä lisiä ei koroteta 1.6.2015, eikä myöskään työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia.

3

Palkkausmuutosten toteuttamista koskevat muut määräykset

Edellä mainitut palkankorotukset toteutetaan 1.5.2014 ja 1.6.2015 jälkeen lähinnä alkavien palkanmaksukausien alkaessa voimassa olevissa työsuhteissa ja ne on maksettava viivyttelöttä. Palkankorotukset ja muut työntekijöille suoritettavat etuudet erääntyvät maksettaviksi myös ns. lopputilapauksissa viimeistään vuonna 2014 kesäkuun ja vuonna 2015 kesäkuun ensimmäisen normaalin palkanmaksun yhteydessä.

4

Matkakustannusten korvausten tarkistaminen

Päivärahaa, yöpymisrahaa, ateriakorvausta ja oman auton käyttökorvauksia tarkistetaan sopimuskauden kuluessa samoin kuin verohallitus on tehnyt päätöksensä verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten kor-

vausten perusteista ja määräistä. Muutokset toteutetaan samasta ajankohdasta lukien kuin ne on sovittu toteutettavaksi em. verohallituksen päätöksessä, kuitenkin aikaisintaan 1.1.2015 ja 1.1.2016.

Päivittäisten matkakulujen korvauksia tarkistetaan sopimuskauden aikana sillä prosenttimäärällä, jolla kotimaan linja-autoliikenteen kuluttajahinnat (1995=100) muuttuvat kunkin vuoden lokakuusta seuraavan vuoden lokakuuhun. Muutokset toteutetaan 1.1.2015 ja 1.1.2016 lukien.

Työkomennuksen kestäessä viikonlopulta maksettavan erillisen lisän määrää tarkistetaan samalla tavalla ja samasta ajankohdasta lukien kuin verohallituksen päätöksessä verovapaista matkakustannusten korvauksissa mainittu päiväraha.

5

Tekstimuutokset

Seuraaviin määräyksiin on tehty muutoksia:

8 § Paikallinen sopiminen työajoista (keskimääräinen työaika)

10 § Yli- ja sunnuntaityö

15 § Työkohtainen lisä

19 § Palkanmaksu

21 § Sairaus, tapaturma ja terveystarkastus

23 § Matkatyö ja kustannusten korvaukset

Työehtosopimus hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä

Työehtosopimus työajasta jatkuvassa kaksivuoro- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

Osapuolten sopimat tekstimuutokset käyvät ilmi työehtosopimuksesta.

6

Koko rakennusalaan koskevat tekstimuutokset

Ison neuvottelupöydän neuvottelutuloksen mukaisesti sovitaan työehtosopimukseen seuraavat muutokset:

1. Kulunseuranta ja valvonta

Osapuolet ovat sopineet, että kulunseurannasta ja valvonnasta kirjataan alla oleva yhteinen kannanotto työehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjaan. Samalla osapuolet ovat sopineet, että kannanottoa koskevista rikkomuksista osapuolilla ei ole mahdollisuutta vaatia hyvityssakkoseuraamusta. Kannanotolla ei puututa muihin työnantajien ja työntekijöiden oikeuksiin eikä velvollisuuksiin.

Kulunseurantatietojen käyttö rakennusalalla

Verotusmenettelylaki ja Työturvallisuuslaki muuttuvat 1.7.2014. Muutokset koskevat erityisesti rakennusala. Päätoteuttaja on lakimuutoksen myötä velvollinen pitämään yhteisellä rakennustyömaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luettelo ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot Verohallinnolle. Jokaisen työmaan työnantajan on puolestaan ilmoitettava päätoteuttajalle omien työntekijöidensä tiedot.

Lakimuutosten johdosta työmailla tullaan ottamaan yhä laajemmin käyttöön sähköisiä kulunvalvonta- ja -seurantavälineitä, joiden avulla sekä luetteloiden pitäminen että ilmoitusten teko helpottuu.

Otettaessa työmaalla käyttöön sähköinen kulunvalvonta- ja seurantajärjestelmä, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toteavat seuraavaa:

Työnantajalla ja päätoteuttajalla on lakiin perustuva velvollisuus kerätä, pitää hallussaan ja ilmoittaa Verohallinnolle sen edellyttämät tiedot. Verohallinto suosittelee ilmoittamaan myös työntekijöiden tuntitiedot. Työnantaja tai päätoteuttaja ei tarvitse tietojen keräämistä tai luovuttamista varten työntekijältä tai tämän työnantajalta erillistä lupaa. Päätoteuttajan tulee huolehtia siitä, että kerättyjä tietoja käsittelevät vain sellaiset henkilöt, joiden työtehtäviksi se on annettu.

Päätoteuttaja voi luovuttaa sähköisen kulunvalvonnan – tai seurannan tietoja työmaan ali- ja sivu-urakoitsijoille näiden työmaalla olevan työvoiman osalta. Luovutettavia tietoja voivat olla mm. työntekijän nimi, työnantaja sekä töiden päivittäinen aloitus- ja päättymisaika. Päätoteuttajan luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteysmiehillä on oikeus saada vastaavat tiedot toimialueensa urakoitsijoista, työvoimaa vuokraavista yrityksistä sekä näiden henkilöstöstä.

Tekninen valvonta kuten kulunvalvonta ja kulunseuranta kuuluvat yhteistoimintalain tarkoittaman yhteistoimintamenettelyn piiriin ja sen käyttöönotossa on meneteltävä lain mukaisesti. Kun teknisen valvonnan yhteydessä kerätään työntekijöitä koskevia tietoja, yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä myös tietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt. Sopijaosapuolet suosittelevat, että kulunvalvonnan ja kulunseurannan sekä työntekijöitä koskevien tietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä keskustellaan myös niissä yrityksissä, jotka kokonsa puolesta eivät kuulu YT-lain soveltamisalan piiriin.

Työmaan henkilöluettelon pitäminen ja Verohallinnolle tehtävä ilmoitus edellyttävät tietoa työmaalla olevista henkilöistä ja mahdollinen sähköinen järjestelmä on tarpeen työmaalle saapumisen ja sieltä poistumisen valvontaa varten. Työmaan sisällä tapahtuvan tai muun valvonnan tarpeellisuus on harkittava erikseen. Työntekijät ovat velvollisia kirjaamaan työmaalle saapumisensa ja poistumisensa sähköiseen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmään. Kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä on oltava käytössä aina kun työmaalla työskennellään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kesken työpäivän pidettävien taukojen kirjaaminen ei ole Verohallinnolle kerättävien tietojen kannalta tarpeellista.

Jos sähköinen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä edellyttää henkilökohtaisten välineiden hankkimista, työnantaja maksaa niistä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Kulunvalvontatietoja ei voida sellaisenaan käyttää yksinomaisena palkanmaksun perusteena. Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä käsitellään etukäteen kulunvalvonnan käyttöä työaikaseurannassa ja sovitaan, miten menetellään mahdollisten työajan ylitysten ja alitusten suhteen.

2. Käytännöstä poikkeavat työajat

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsojimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskelijoita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan satunnaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tien hoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

3. Häikäisyvaaran torjuminen

Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työsään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muutoin voida torjua (esim. asentamalla työkoneisiin häikäisysojkalvot).

4. Kehityskeskustelu vuosittain

Liitot suosittelevat, että yrityksissä käydään kehityskeskustelut kerran vuodessa. Yrityksissä sovitaan kehityskeskustelun sisällöstä (kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista, työssä jaksamista yms. koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja).

5. Tutustu työelämään ja tienaa –suositukset

Kaikilla työehtosopimusaloilla hyväksytään noudatettavaksi viimeistä keskusjärjestöjen allekirjoittamaa Tutustu työelämään ja tienaa -suositusta.

6. Korvaus vapaa-aikana tapahtuvasta lakisääteisestä työterveystarkastuksesta

Mikäli lakisääteinen terveystarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 15,00 €.

7. Varaluottamusmiehen ja varatyösuojeluvaltuutetun irtisanominen ja lomauttaminen

Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen määräysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Tähän menettelyä koskevaan määräykseen noudatetaan MISS 9 §:n määräyksiä.

8. Harjoittelijat ja opiskelijat

Osapuolten välillä 26.3.2009 allekirjoitettu koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva ohje uudistetaan olemaan voimassa tes- kauden ajan.

9. Lyhyempää työaikaa tekevien erillinen palkanosa

Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen erillistä alakohtaisesti sovittavaa prosenttimääräistä palkanosaa.

Erillistä palkanosaa ei makseta esim. vuorotöissä, joissa työajan lyhenys on huomioitu muulla tavalla.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaa noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaa ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitettu palkanosan maksaminen päättyy.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä säännös on tarkoitettu estämään työajan lyhentämisen sillä tarkoituksella, että työntekijä jää ilman työajan lyhennyskorvausta ja työajan lyhennyspäiviä. Osapuolet pitävät epätodennäköisenä, että ainakaan alle 24 tunnin säännöllisestä viikkotyöajasta olisi sovittu vain jotta välttyttäisiin maksamasta työajan lyhennyskorvausta. Muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä aidon osa-aikatyön kustannuksia.

Kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi siirtyneellä työntekijällä, jolle on osa-ai-

kaistamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennys uutta työaikaa vastaavasti, ei ole oikeutta uuteen prosenttiperusteiseen korvaukseen.

Mikäli työehtosopimusosapuolet myöhemmin päättävät siirtyä kohdassa 4.4 tarkoitettuun työajan lyhennyksen korvausjärjestelmään ja sopivat samalla uudesta korvausprosentista, tämän kohdan tarkoittama erillinen palkanosa poistuu.

Erillisen palkanosan maksamisen aloittaminen on lykätty sen vuoksi, että yritykset voivat halutessaan sopia työntekijöidensä kanssa siirtymisestä 40 tunnin säännölliseen viikkotyöaikaan ja työajan lyhennysjärjestelmän piiriin sekä päivittää palkanlaskentaohjelmansa muutoksen mukaisiksi.

10. Sairaalan lapsen hoito ja poissaolo esimiehen hyväksymällä työntekijän ilmoituksella

Osapuolet suosittelevat, että yrityksissä sovitaan paikallisesti menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypillisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloista. Osapuolet suosittelevat lisäksi, että tähän paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että sovittaessa työntekijän ilmoitus – menettelystä on mahdollista sopia erilaisia työehtosopimuksessa tarkoitettuja ehtoja työntekijän omasta sairastumisesta ja lapsen sairastumisesta johtuvien poissaolojen kohdalla (esim. ilmoituksen muoto, kenelle ilmoitus tehdään, poissaolojen määrä, miten pian ilmoitus on tehtävä ja lääkärintodistuksen vaatimisesta).

11. Yhteiset työryhmät, selvitykset ja muut toimenpiteet

Työterveyskortti

Osapuolet toimivat yhdessä sen puolesta, että tieto työntekijän työterveyskortista ja pätevyyksistä saadaan sisällytettyä Valti –korttiin.

Kulunvalvontaa ja –seuranta seuraava työryhmä

Osapuolet asettavat yhteisen työryhmän seuraamaan sähköisen kulunvalvonnan ja -seurannan käyttöönottoa yrityksissä.

Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Osapuolet selvittävät alakohtaisesti sopimuskauden aikana palkkausjärjestelmien kehitystarpeet.

Työajan lyhennyksestä ja arkipyhistä maksettava korvaus

Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT asettavat työryhmän, joka selvittää mahdollisuuksia siirtyä kaikilla liittojen työehtosopimusaloilla työajan lyhennyksestä ja arkipyhistä maksettavien korvausten prosenttiperusteiseen kertymään. Työryhmä ottaa huomioon eri alojen erityispiirteet ja niillä sopimusaloilla, joilla päästään yksimielisyyteen, uuteen kertymäjärjestelmään siirrytään seuraavan työehtosopimuskauden alusta lukien.

7

INFRA ry:n ja Rakennusliitto ry:n välillä sovitut työryhmät

Työehtosopimuksen kokonaisuudistus

Osapuolet perustavat työryhmän, joka sopimuskauden aikana käy läpi työehtosopimuksen ja liitesopimusten rakenteen ja sisällön. Työryhmän tarkoituksena on uudistaa ja selkeyttää työehtosopimuksen kirjauksia. Voimassaolevia tulkintoja ei muuteta. Mahdolliset uudistukset otetaan työehtosopimukseen seuraavien työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä.

Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Ison pöydän neuvotteluissa on sovittu perustettavaksi alakohtaisia työryhmiä palkkausjärjestelmien kehittämisestä.

Osapuolet perustavat työryhmän, joka sopimuskauden aikana käy läpi palkkausjärjestelmään ja sen käyttöön liittyviä ongelmatilanteita. Työryhmä selvittää palkkausjärjestelmän joustavuuteen ja eri palkkausmuotoihin liittyviä kysymyksiä sekä selvittää mahdollisuuksia lisätä urakkatyön käyttöä. Lisäksi työryhmä selvittää työkohtaisen lisän käyttöä sekä maanalaisen

kaivoslisän tarpeellisuutta työehtosopimuksessa. Mahdolliset uudistukset otetaan työehtosopimukseen seuraavien työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä.

Helsingissä, maaliskuun 20. päivänä vuonna 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

PÖYTÄKIRJA ERÄISTÄ TYÖKOHTAISISTA LISISTÄ

Aika: 20.3.2014

Paikka: Helsinki

Läsnä: *INFRA ry*
Harri Kailasalo
Paavo Syrjö

Rakennusliitto ry
Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas

Osapuolet ovat sopineet maa- ja vesirakennusalan palkkausjärjestelmään liittyen seuraavaa:

1. Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton ja kurottajankuljettajien osalta paikallisesti voidaan sopia siitä, että työntekijän palkka ei-tehollisessa työssä on palkkaryhmän III mukainen.

Tehollista työtä on koneen siirto, nostosuunnitelman teko, koneen pystytys ja nostotyön aika. Lisäksi tehollista aikaa on työnantajan määräyksestä tapahtuva koneen korjaus- ja huoltotyö.

2. Ajoneuvonosturinkuljettajalle maksetaan työkohtaista lisää aina koneen teholliselta työajalta vähintään

Nostokyky	Työkohtaisen lisän suuruus <u>1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan</u> <u>palkanmaksukauden alusta</u>
30 tn tai alle	1,24
yli 30 tn, mutta alle 70 tn	1,57
yli 70 tn, mutta alle 140 tn	1,73
yli 140 tn, mutta alle 200 tn	1,95
200 tn ja yli	2,26

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työkohtainen lisä maksetaan teholliselta työajalta edellä mainittujen määrien keskiarvona.

3. Nostokoriautojen ja kurottajankuljettajille maksetaan työkohtaista lisää aina koneen teholliselta työajalta vähintään

Nostokorkeus	Työkohtaisen lisän suuruus <u>1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta</u>
20 m tai alle	1,24
yli 20 m, mutta alle 60 m	1,57
60 m tai yli	1,73

4. Tunneli- ja kalliosuojatöissä työn fyysisen vaativuuden vuoksi työkohtainen lisä on 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden vähintään 1,14 euroa työtunnilta siihen saakka, jolloin louhintatyö on rusnattu tilan lopullista käyttöä varten. Osuus eritellään palkkalaskelmasa. Edellä mainittua työkohtaista lisää maksetaan ruiskubetonoinnin ja injektoinnin ajalta sitä tunnelissa ja kalliosuojassa suorittavalle työntekijälle uudisrakennuskohteissa.

5. Osapuolet ovat muuten yhtä mieltä siitä, etteivät kiinteät työkohtaiset lisät kuulu työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään.

Helsingissä 20. päivänä maaliskuuta 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA KOSKEVA SOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tämän pöytäkirjan määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Tämä sopimus ei koske lomiansa aikana maa- ja vesirakennustyössä olevia koululaisia ja opiskelijoita.

2 §

Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti.

Vuosittain työaika lyhennetään korkeintaan 96 tuntia.

Maanalaisessa louhinta-, vahvistus- ja injektointityössä sekä louheen maanalaisessa kuorma- ja kuljetustyössä jatkuvassa vuorotyössä työskentelevälle työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 16 työpäivää kohti ilman 96 tunnin rajoitusta.

Tehdyiksi työpäiviksi luetaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki ne päivät, joina työntekijä on ollut työssä vähintään 8 tuntia tai joilta työnantaja on työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan palkan sekä ne työpäivät, joilla työaika tasoittumisjärjestelmän aikana on tasoitettu keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

3 §

Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään kertymisvuoden loppuun mennessä.

Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan, voidaan edellä olevasta poiketen kertynyt vapaa antaa kokonaisuudessaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan taikka lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaika. Vapaan

antamisesta on ilmoitettava etukäteen mahdollisimman ajoissa. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan on siitä kuitenkin ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan viikkoa aikaisemmin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, ettei vapaata pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

4 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetys korvataan maksamalla työntekijälle annetulta vapaa-ajalta palkka sen mukaan mitä työntekijä työssä ollessaan olisi ansainnut.

Paikallisesti voidaan sopia, että työajan lyhentämisestä johtuva ansiomenetys korvataan maksamalla työntekijälle työajan lyhennyskorvausta, joka on 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa. Työajan lyhennyskorvaus maksetaan jokaisen säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä on pitänyt tämän sopimuksen tarkoittamaa vapaata enemmän kuin työsuhde olisi edellyttänyt ja saanut palkan tältä ajalta, on työnantajalla oikeus vähentää lopputilistä liikaa maksamansa palkka.

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa työntekijälle palkan tämän sopimuksen mukaan kertyneeltä, mutta antamatta jääneeltä vapaalta.

5 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

6 §

Lyhennyksen voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 18.3.2008 lukien ja se voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan allekirjoittaja-

järjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa. Kuitenkin tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa kunnes uusi allekirjoittajajärjestöjen välinen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus on tehty.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA KOSKEVAN SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 20.3.2014

Paikka: Rakennusliiton toimisto, Helsinki

Läsnä: *INFRA ry*
Harri Kailasalo
Paavo Syrjö

Rakennusliitto ry
Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas

1. Osapuolet ovat sopineet ja allekirjoittavat oheisen työajan lyhentämistä maa- ja vesirakennusallalla koskevan sopimuksen.
2. Osapuolet ovat yksimielisiä sopimuksen seuraavista tulkinnoista:

1 §

Soveltamisala

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuksella, että viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin alle 40 tuntia. Mikäli sopimuksesta huolimatta työntekijän todellinen tehty työaika on kuitenkin säännöllisesti keskimäärin 40 tuntia viikossa, työntekijä tulee työajan lyhentämissopimuksen soveltamisalan piiriin.

Edellisen työajan lyhentämistä maa- ja vesirakennusallalla koskevan sopimuksen 1 §:n soveltamisalaa koskevat jäljempänä olevat 3. ja 4. momentit ovat edelleen voimassa ja edellytyksenä sopimuksen soveltamiselle.

”Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan oikeus enintään 30 arkipäivän vuosilomaan ja että vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itse-

näisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, ja vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

Tämän pöytäkirjan mukaisesta työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.“

2 §

Lyhyempää työaikaa tekevien erillinen palkanos

Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen työajan lyhennyskorvausta 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa.

Erillistä palkanosaa ei makseta esim. vuorotöissä, joissa työajan lyhennys on huomioitu muulla tavalla.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaa noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaa ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitetun palkanosan maksaminen päättyy.

Kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi siirtyneellä työntekijällä, jolle on osa-aikaistamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennys uutta työaikaa vastaavasti, ei ole oikeutta uuteen prosenttiperusteiseen korvaukseen.

3 §

Vapaan antaminen

Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat paikallisesti sopineet työajan lyhennyskorvauksen maksamisesta 4,7 %:lla, kyseinen korvaus tulee maksaa myös siinä tapauksessa, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet siitä, ettei vapaata pidetä. Työajan lyhennyskorvausta ei voi sopia sisältyväksi palkkaan.

Maanalaisessa louhinta-, vahvistus- ja injektointityössä sekä louheen maanalaisessa kuormaus- ja kuljetustyössä jatkuvassa vuorotyössä työskentelevälle työntekijälle vapaan antamisessa noudatetaan yrityksen vanhaa käytäntöä.

Helsingissä 20. päivänä maaliskuuta 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA

Allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet ovat sopineet työaikalain 9 §:n nojalla väliseensä maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen liittyen ruoppaustyössä noudatettavan työajan osalta seuraavaa:

1

Soveltamisala

Ruoppaustyöllä tarkoitetaan ruoppausaluksilla, porauslautoilla, uivilla nostureilla, hinaajilla ja maankuljetusproomuilla suoritettavaa työtä sekä väylämerkkien ja -loistojen asennustyötä.

2

Työaika

Paikallisesti voidaan sopia maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 9 §:n mukaisesti, että työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tasoitusjakson pituus on enintään 4 viikkoa ja ulkomaan työssä 8 viikkoa. Vuorokautinen työaika voi olla enintään 12 tuntia.

3

Ylityökorvaukset

Mikäli työntekijä on työskennellyt koko ajanjakson, on ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 48 tuntiin kahdeksan viikon ajanjaksona, 42 tuntiin seitsemän viikon ajanjaksona, 36 tuntiin kuuden viikon ajanjaksona, 30 tuntiin viiden viikon ajanjaksona, 24 tuntiin neljän viikon, 18 tuntiin kolmen viikon tai 12 tuntiin kahden viikon pituisena ajanjaksona, työaikalain 20 §:ssä mainitut aloittamis- ja lopettamistyöt mukaan luettuina, maksettava viidelläkymmenellä ja seuraavilta tunneilta sadalla prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, montako tuntia työntekijä kunakin tekemänään työpäivänä on tehnyt työtä yli työaikajärjestelmän mukaisen työajan ja suoritetaan työaikajärjestelmässä määrätyn

työajan ylittäviltä ajanjakson ylityötunneilta ylityökorvausta kuten edellisessä virkkeessä on sanottu.

4

Ilmoitus liitoille

Työnantajan tulee lähettää paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöön ottoa. Paikallinen sopimus voidaan tehdä koskemaan myös useita työkohteita tai pitempää aikaa kuten esimerkiksi ruoppauskaudeksi. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

5

Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten allekirjoittaneiden työehtosopimusosapuolten välinen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus. Kuitenkin tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa kunnes uusi allekirjoittajajärjestöjen välinen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus on tehty.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ

Hoidon alueurakoinnissa voidaan työajoista paikallisesti sopia työaikamääräysten 8 §:stä poiketen seuraavasti:

1. Työaika

Työaika voidaan sopia paikallisesti seuraavien kahden vaihtoehdon mukaan:

1. 1. Talvikaudella ajalla 1.10. – 31.5. vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia. Työajan tulee tasoittua 52 viikon aikana keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Neuvottelupöytäkirjaan: Ratojen hoidossa rajoitusta säännöllisen työajan pidentämisestä ei ole.

Työntekijälle annetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä tieto tasoitamattomista työtunneista.

1.2. Työaika voidaan sopia työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi siten, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kolmen viikon ajanjakson on 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

1.3. Työntekijälle on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään seitsemän (7) tunnin yhdenjaksoinen lepoaika.

2. Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo, josta ilmenee ainakin päivittäisen työajan alkamisaika, vapaa-päivät sekä varallaolo laaditaan vähintään kahdeksi (2) ja enintään neljäksi (4) viikoksi kerrallaan.

Tasoiusvapaat luetaan työajaksi vuosilomia ja ylitöitä laskettaessa.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alka-

mista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Sään muutoksista johtuva liikenneturvallisuuden vaarantuminen katsotaan töiden järjestelyyn liittyväksi painavaksi syyksi.

Työvuoroluetteloa ei kuitenkaan voi muuttaa työntekijän työvuoron alettua.

3. Ilta- ja yötyölisä

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan 1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta kello 16.00–23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltatyölisää 1,21 euroa ja klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yötyölisää 2,28 euroa tunnille.

Lauantaina tehdystä työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan lauantailisänä 3,25 euroa lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, jos työntekijällä on oikeus pääsiäislauantaina työehtosopimuksen 10.3 §:n mukaiseen korotukseen.

1.10.2014 alkaen lauantaina tehdystä työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan lauantailisänä 3,40 euroa lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, jos työntekijällä on oikeus pääsiäislauantaina työehtosopimuksen 10.3 §:n mukaiseen korotukseen.

4. Varallaolo

Työn luonteesta johtuen työvuoroluetteloon voidaan sisällyttää varallaoloa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava tavoitettavissa sovitulla tavalla ja oleskelualueella niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Useamman työntekijän ollessa yhtä aikaa varalla, voidaan sopia etukäteen siitä, kuka työntekijöistä ensin kutsutaan tarvittaessa työhön.

Varallaolosta maksetaan korvausta 22,50 euroa / varallaolovuorokausi ja 1.10.2014 alkaen 22,75 euroa / varallaolovuorokausi riippumatta siitä, sisältyykö vuorokauteen tehtyä työaikaa. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan eikä varallaolokorvaus ole työssäoloajalta maksettua palkkaa.

Työntekijä voi olla varalla korkeintaan seitsemän (7) vuorokautta yhdenjaksoisesti, jollei muuta sovita.

Varallaolosta sovittaessa tulisi sopia ainakin seuraavista asioista:

- varallaoloaika ja
- töihin saapumisaika kutsun saamisesta

Mikäli työntekijä työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoi-
seen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen
työvuoronsa lisäksi ns. hälytysrahana kahden (2) tunnin korvauspalkka.
Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkka-
ryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III
suuruisena. Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

5. Päivittäiset matkakustannukset

Jos työntekijä kutsutaan työpäivän jälkeen takaisin töihin, maksetaan hänelle päivittäisten matkakustannusten korvaus.

6. Palkanmaksu

Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

7. Tulospalkkaus

Paikallisesti voidaan sopia tulospalkkauksesta. Tulospalkkauksen suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Tulospalkkauksesta sovittaessa noudatetaan työehtosopimuksen 28 §:n määräyksiä.

8. Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 20.3.2014 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, maaliskuun 20. päivänä vuonna 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kjösti Suokas

TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSIVUORO- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee teollisuuslaitosten prosessin osana tehtävää jatkuvaa kaksivuoro- ja keskeytymätöntä kolmivuorotyötä.

Jatkuvalla kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

2 §

Keskimääräiset viikkotyöajat

Jatkuvassa kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 36,4 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

3 §

Tasoittumisjakso

Työajan tulee kalenterivuoden aikana tasoittua keskimäärin 2 §:ssä määrittuihin määriin viikossa.

4 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo sekä niiden muuttaminen

Työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon laatiminen määräytyy työehtosopimuksen 9 §:n mukaisesti.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että töiden järjestelyihin liittyvällä painavalla syyllä tarkoitetaan ennalta arvaamattomia seikkoja, joita työnantaja ei ole voinut ottaa huomioon työvuoroluetteloa laadittaessa.

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työntekijän ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Mikäli luottamusmiestä ei ole, voidaan asiasta neuvotella työryhmän kanssa.

Työntekijälle maksetaan työvuoroluetteloon sisältyviltä juhannusaatolta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä palkan lisäksi arkipyhäkorvaus. Arkipyhäkorvausta ei makseta lauantaille tai sunnuntaille sattuvilta arkipyhältä. (Ks. 11 § Voimaantulo)

5 §

Ruokailu kolmivuorotyössä

Jatkuvassa kaksivuorotyössä työntekijälle on annettava joko tilaisuus ateriointiin tähän tarkoitukseen varatussa paikassa tai ateriointiin työn lomassa. Jatkuvassa kaksivuorotyössä voidaan antaa myös 30 minuutin lepoaika, joka ei ole työaikaa.

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan, siihen, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan. Lepoaika lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on koneellaan tai työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työtä. Työn keskeyttämiseksi voidaan lepoajat vuorottaa.

Jatkuvan kaksi- ja keskeyttämättömän kolmivuorotyön osalta ei sovelleta maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 7 §:n määräyksiä tauoista.

6 §

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

7 §

Työajan tasaamislisä

Jatkuvassa kaksivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen työajan tasaamislisän, jonka suuruus on 4,9 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää.

Keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen tasaamislisän, jonka suuruus on 14,0 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää. Säännölliseksi työajaksi katsotaan myös aika, jolloin työntekijä on sairausloman takia estynyt tekemästä työtä ja jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

8 §

Lisien maksamisajankohta

Ansaitujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

9 §

Vuosiloma

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien ve-roisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaa-päivien lukumäärällä.

10 §

Toisin sopiminen

Keskeyttömän kolmivuorotyön määräyksistä voidaan työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin. Mikäli luot-tamusmiestä ei ole valittu, voi sopimuksen solmia myös työryhmä. Paikal-lisen sopimuksen tulee täyttää tämän sopimuksen vähimmäisehdot.

11 §

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 20.3.2014 alkaen ja on voimassa toistaisek-si. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajal-la päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

4 §:n arkipyhiä koskeva määräys tulee voimaan siten, että vuodesta 2014 alkaen arkipyhäkorvaus maksetaan jouluaatolta, vuodesta 2015 al-kaen itsenäisyyspäivältä ja vuodesta 2016 alkaen juhannusaatolta sekä en-simmäiseltä joulupäivältä.

Helsingissä, maaliskuun 20. päivänä vuonna 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että maa- ja vesirakennus­alalla työ­kentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät tämän sopimuksen osana noudatettavan työ­ sopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin.

Sopimuksen 5 §:ssä on lisäksi poikettu siitä, mitä on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, sekä työ­ sopimuslain 5 luvun 3 §:ssä ja 9 luvun 3 §:ssä selvitysvollisuuden piiriin kuuluvista asioista.

1 §

Koeaika

1. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään 8 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa, ellei työnantaja järjestä työntekijälle työ­ sopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Työ­ sopimusta ei voi solmia koeajaksi silloin, kun työntekijä tulee kahden vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastavankaltaisiin tehtäviin, joissa hän on aikaisemmin ollut.

2. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työ­ sopimuksen kestoajasta.

2 §

Lomauttaminen

1. Lomautusilmoitusaika on vähintään viisi (5) työpäivää, jos työ­ suhde on jatkunut yhtäjaksoisesti alle 9 kuukautta ja vähintään kaksi (2) viikkoa, jos työ­ suhde on jatkunut yhtäjaksoisesti 9 kuukautta tai enemmän.

Mikäli ilmoitus lomautuksesta on annettu työ­ vuoron kahden ensimmäisen tunnin aikana, lasketaan sanottu päivä ensimmäiseksi päiväksi lomautusilmoitusaikaa laskettaessa.

2. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työ­ kauden päättymiseen.

3. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä. Tässä sanotusta asiasta voidaan sopia toisin.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen kestäessä, jolloin lomautus voi jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

3 §

Irtisanominen

1. Irtisanoessaan työntekijän työnantajan on noudatettava vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kestoai- ka	Irtisanomisaika
enintään 1 vuotta	2 viikkoa
1 vuotta–3 vuotta	3 viikkoa
yli 3 vuotta–7 vuotta	6 viikkoa
yli 7 vuotta	10 viikkoa

2. Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kestoai- ka	Irtisanomisaika
alle 6 kuukautta	5 työpäivää
6 kuukautta – alle 10 vuotta	2 viikkoa
10 vuotta tai enemmän	4 viikkoa

3. Mikäli ilmoitus irtisanomisesta tai irtisanoutumisesta on annettu työvuoron kahden ensimmäisen tunnin aikana, lasketaan sanottu päivä ensimmäiseksi päiväksi irtisanomisaikaa laskettaessa.

4. Työsopimuksen lakkaaminen voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällainen irtisanomisilmoitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen lakkaamiseen mennessä kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen päättymisen täsmennetään viimeistään työsuhteen päättymistä edeltävänä työpäivänä.

4 § Työkunnat

Milloin määrätystä työstä sopimuksen tehnyttä työkuntaa joudutaan sanotun työn vähenemisen vuoksi supistamaan, työnantajan tulee ilmoittaa työkunnan vähentämisestä ja vähennettävien lukumäärä ainakin kaksi päivää ennen vähentämistä työkunnalle. Ellei työkunta ohjesääntönsä perusteella pääse sopimukseen siitä, ketä tai keitä vähennys koskee, työnantaja valitsee vähennettävät työntekijät lähinnä työkuntaan viimeksi tulleiden joukosta.

5 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

1. Silloin, kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaihteluiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden piiriin.

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan sen sijaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

6 §

Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

1. Työnantajan velvollisuus tarjota työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle (myös lomautetulle) rajoittuu työkohteisiin, joissa työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

Alueellinen rajoitus ei koske varsinaisessa matkatyössä olevia työntekijöitä.

Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä

huomioon ottaen, maa- ja vesirakennusalan luonteeseen ja yrityksen kokoon nähden tavanomaisin järjestelyin kouluttaa ja jota työnantaja kykenee koulutuksen päätyttyä tarjoamaan.

2. Mikäli julkinen viranomainen on urakkasopimuksessa tai muutoin asettanut työvoiman käyttöä koskevia ehtoja, määräytyy työnantajan velvollisuus tarjota työntekijälle työtä työllistämisehtojen asettamien rajoitusten mukaisesti.

3. Jos alaurakkaa tai alihankintaa koskeva sopimus joudutaan purkamaan ko. palvelua tarjoavan yrityksen palkkojen maksukyvyttömyyden vuoksi, tilaajalla on oikeus ottaa alaurakoitsijan tai alihankkijan työntekijät määräaikaiseen työsuhteeseen suorittamaan ko. työ valmiiksi omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvollisuuden tai 8 §:n takaisinottovelvoitteen sitä estämättä.

4. Työnantaja voi ottaa oppisopimusoppilaita työsuhteeseen omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvollisuuden tai 8 §:n takaisinottovelvollisuuden sitä estämättä, mikäli yrityksessä on näin YT-menettelyssä sovittu.

7 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Jos työntekijöitä taloudellisella tai tuotannollisella syyllä irtisanotaan tai lomautetaan, on mahdollisuuksien mukaan viimeksi irtisanottava tai lomautettava yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuteen.

8 §

Takaisinottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja kuuden kuukauden kuluessa työnteon lopettamisesta tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella tarjolla olevan työmaan sijaintipaikkakunnan työvoimaviranomaiselta, onko tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitettulla

etäisyydellä edellä mainitusta työkohteesta entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

9 §

Seuraamukset virheellisestä menettelystä

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamaa hyvityssakkoseuraamusta. Hyvityssakkoa ei voida tuomita työnantajalle myöskään sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, josta voidaan tuomita vahingonkorvausta, korvausta tai hyvitystä.

10 §

Sopimuksen voimassaolo

1. Tämän sopimuksen määräykset tulevat voimaan
2. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, huhtikuun 14. päivänä vuonna 2010

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1. Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu maa- ja vesirakennuslalla aliurakointina, konevuokrauksena sekä työvoiman vuokrauksena.

Aliurakoinnissa ulkopuolinen yrittäjä tekee itsenäisesti pääurakkaan kuuluvaa työtä.

Konevuokrauksessa ulkopuolinen yrittäjä luovuttaa maarakennuskoneen, ajoneuvon tai ajoneuvonosturin kuljettajineen tilaajan käyttöön siten, että työskentely tapahtuu tilaajan johdon ja valvonnan alaisena.

Työvoiman vuokrauksessa vuokratut työntekijät työskentelevät tilaajan johdon ja valvonnan alaisena.

Aliurakointia tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

2. Aliurakointi

Jos aliurakoinnin vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava aliurakoitsijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet aliurakointityöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

3. Konevuokraus

Konevuokrausta on maa- ja vesirakennuslalla käytetty perinteisesti ammattitaitoa ja maarakennuskonetta, ajoneuvoa tai ajoneuvonosturia vaati-

vissa tehtävissä. Tällä sopimuksella ei aseteta esteitä konevuokrauksen työvoiman käytölle.

4. Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen taasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan ilman erityistä syytä.

Yhteistoimintalain 17 §:ää ei noudateta maa- ja vesirakennusalailla silloin, kun vuokratyöntekijöitä on tarkoitus ottaa tämän kohdan mukaiseen tarpeeseen vähintään viikoksi ja enintään kahdeksi kuukaudeksi. Muutoin vuokratyövoiman käytön periaatteista ja menettelytavoista sovitaan YT-menettelyssä.

Yrityksen tulee luopua vuokratyövoiman käytöstä ennen omien työntekijöiden lomauttamista tai irtisanomista.

5. Tilaaajan selvitysvelvollisuus ja vastuu

Mikäli tilaaja on täyttänyt laissa tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006; jäljempänä "tilaaajan vastuulaki") tilaajalle asetetun selvitysvelvollisuuden lain edellyttämällä tavalla, määräytyy tilaajan vastuu tilaaajan vastuulain mukaisesti. Palkkasaatavan synnyttyä tilaajan on osoitettava, mitä selvityksiä alihankkijalta tai aliurakoitsijalta on hankittu tai millä tilaaajan vastuulaissa mainitulla perustellulla syyllä tilaajan ei ole tarvinnut niitä pyytää.

Mikäli tilaaja on laiminlyönyt tilaaajan vastuulain mukaisen selvitysvelvollisuutensa, vastaa tilaaja siitä, että työn toteuttamiseen aliurakoitsijan tai -hankkijan palkka ja lomakorvaus sekä mahdolliset urakan pohjarahat, jonka työntekijä on ansainnut tilaajan työmaalla, tulee maksetuksi.

Tilaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista luottamusmiehes tai työntekijä ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään seitsemäntenä työpäivänä siitä, kun saatava olisi työehtosopimuksen mukaan tullut työntekijälle maksaa. Ennen maksamista tilaajalle on esitettävä saatavan peruste ja määrä selkeästi.

6. Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 18.3.2008 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä maaliskuun 18. päivänä 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

SOPIMUS AMMATIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet INFRA ry:n jäsenten maa- ja vesirakennustyössä toimivien työntekijöiden ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä seuraavaa:

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Rakennusliitto ry:n jäsenmaksut perintäperusteiden mukaisesti palkanmaksukausittain siitä työntekijän ansiosta, mistä hän toimittaa ennako-perintälain nojalla ennakonpidätyksen. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

Työnantaja tilittää työntekijöiltä perimänsä jäsenmaksut harkintansa mukaan palkanmaksukausittain tai kuukausittain siten, että kunkin kalenterikuukauden aikana perityt jäsenmaksut tilitetään ao. kuukauden loppuun mennessä erittelemättömänä yhteissummana Rakennusliitto ry:lle.

Rakennusliitto ry ilmoittaa kuukautta ennen perintävuoden alkua perintäperusteet (%) perintävuodeksi kerrallaan, eikä sitä voida perintävuoden aikana muuttaa. Mikäli työntekijän jäsenmaksuprosentti muuttuu perintävuoden alusta lukien, on työntekijän ilmoitettava uusi jäsenmaksuprosentti työnantajalleen ainakin kuukautta ennen uuden perintävuoden alkua. Rakennusliitto ry ja työntekijä ovat vastuussa perittäväksi ilmoittamansa erän verovähennykselpoisuudesta.

Työnantaja toimittaa neljännesvuosittain Rakennusliitto ry:lle jäsenkohtaisen selvityksen ao. vuosineljänneksen aikana perimistään jäsenmaksuista vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kuukauden kuluessa. Jäsenkohtaisesta selvityksestä ilmenee perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilityskausittain eriteltyinä. Mikäli tässä neljännesvuosiselvityksessä on tietoja työntekijöistä, jotka ovat tehneet perintäsopimuksen työnantajan kanssa, mutta joilta työnantaja ei perintää ole suorittanut, on näiden työntekijöiden osalta merkittävä selvitykseen syy perimättä jättämiseen.

Muita kuin em. työntekijän verotusta varten annettavaa todistusta ja neljännesvuosiselvitystä ei työnantaja ole velvollinen laatimaan.

Tämä sopimus astuu voimaan allekirjoituspäivänä ja se voidaan irtisanoa päättyneeseen kuuden (6) kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä, maaliskuun 18. päivänä 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

Perintäsopimuksen teksti

Jäljempänä mainitut työnantaja ja työntekijä ovat tänään tehneet INFRA ry:n ja Rakennusliiton välillä solmitun sopimuksen nojalla ja mukaisesti ammattiyhdistysjäsenmaksun perinnästä seuraavan sopimuksen:

Työnantaja perii Rakennusliiton, ammattiosaston ja Rakennusliiton työttömyyskassan jäsenmaksun tässä perintäsopimuksessa ilmoitetun perintäprosentin mukaisesti yhtenä eränä siitä työntekijän ansiosta, mistä hän toimittaa ennakkoperintälain nojalla ennakonpidätyksen. Työnantaja ei vastaa työntekijän eikä ammattiosaston tai liiton ilmoittamien tai perintäsopimukseen merkitsemien tietojen paikkansapitävyydestä.

Tämä sopimus on voimassa sovitusta täyden perintäkauden alusta lukien järjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti, kuitenkin enintään työsuhteen päättymiseen saakka. Työntekijä voi sanoa sopimuksen irti päättyväksi irtisanomista lähinnä seuraavan täyden perintäkauden kuluttua umpeen.

KOULUTUSSOPIMUS

1. Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämisiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

2. Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoitukseenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelu-

toimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

3. Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta. Osapuolet suosittelevat, että kursseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään neljä viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kahdeksan viikkoa ennen.

Kursseille osallistumisesta ei saa aiheutua tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan

kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

4. Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliittojen koulutuslaitoksissa tai muussa Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa, jonka koulutustyöryhmä tai Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT ovat hyväksyneet, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, yrittyskohtaisen luottamusmiehen varamiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansiomenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet toteavat, että Koulutus sopimuksen tekstin muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä työnantajan kustantamia kurseja nykyisestä, ainoastaan järjestää kurseja muuallakin kuin Siikarantaopistossa. Työnantajaa edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.

5. Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6. Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, huhtikuun 14. päivänä vuonna 2010

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kjösti Suokas

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen kesken tehtyyn maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen sidottujen työntajien yrityksissä ja työkohteissa.

2 §

Määritelmä ja kelpoisuus

1) Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstissä muuta ilmene, yrityskohtaista ja työpaikkakohtaista luottamusmiestä.

2) Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Rakenusliitto ry:n jäsen ja asianomaisen yrityksen työntekijä sekä perehtynyt maa- ja vesirakennusalan työolosuhteisiin.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen ja hänen henkilökohtaiseksi varamieheksi valitun työntekijän tulee olla työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään kuusi (6) kuukautta, mikäli yritys on toiminut maa- ja vesirakennusalalla vähintään tämän ajan.

Pääasiassa maa- ja vesirakennustoimintaa harjoittavan yrityksen yrityskohtainen luottamusmies on valittava maa- ja vesirakennusalan työntekijöistä.

3 §

Valinta

1) Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta

Yrityskohtainen luottamusmies on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Yrityksen maa- ja vesirakennusalalla työskentelevillä työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yrityskohtainen luottamusmies ja hänelle henkilökohtainen varamies.

Vaali toimitetaan työajan ulkopuolella työkohteittain ja siitä on työntajan kanssa sovittava tarpeellisten yksityiskohtien ja järjestelykysymys-

ten selvittämiseksi vähintään kahta viikkoa aikaisemmin. Työnantaja luovuttaa vaalin järjestäjille luettelon yrityksen em. työmaista sekä niillä työskentelevistä vaalikelpoisista työntekijöistä yhtä viikkoa ennen sovittua vaalipäivää.

Vaalimenettely suositellaan toteutettavaksi liittojen yhteisesti vahvistaman vaalijärjestyksen mukaisesti, mikäli ei työnantajan ja työntekijäin välillä kirjallisesti toisin sovita varmistaen erityisesti vaalisalaisuuden säilymisen ja äänioikeutettujen mahdollisuuden osallistua vaaliin.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan marras-joulukuussa kahdeksi (2) vuodeksi kerrallaan. Yrityskohtaisen luottamusmiehen toimikausi alkaa, kun luottamusmiesvalinnan tulos on todettu ja ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan myös muuna aikana, mikäli yrityskohtainen luottamusmies kesken toimikautensa eroaa tai erotetaan työstä tai yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Luottamusmiehen toimikauden pituus on näissä tapauksissa sovittava työnantajan kanssa ennen vaalia kuitenkin siten, että luottamusmiehen toimikausi on vähintään yksi (1) ja enintään kaksi (2) vuotta.

2) Työpaikkakohtaisen luottamusmiehen valinta

Työkohteeseen voidaan valita työpaikkakohtainen luottamusmies, jos se on perusteltua ottaen huomioon yrityksen koko, toimintaperiaate ja työkohteessa työskentelevien saman työnantajan työntekijöiden lukumäärä (vähintään 5 työntekijää) ja työkohteen kesto.

3) Vaalin tuloksesta ilmoittaminen

Luottamusmiesten ja heidän henkilökohtaisten varamiestensä vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 §

Työsuhde

1) Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtävänsä työn ohella vai onko

hänelle annettu vapautusta työn teosta. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2) Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä takia erottaa työstä.

3) Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista ja hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen tämän työehtosopimuksen mukaan laskettavan ansionsa alentamista.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa maa- ja vesirakennusalalla työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tarkastelu tapahtuu puolivuositain luottamusmiehelle tämän sopimuksen 5 §:n 4) kohdan mukaisesti luovutettavien tietojen perusteella.

4) Luottamusmiestä ei saa irtisanoa paitsi jäljempänä mainitussa tapauksessa:

Jos yrityksen tai työmaan työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen tai työmaan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsuhteen purkamisoikeus määräytyy työsopimuslain 8 luvun 1 §:stä ilmenevillä perusteilla. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huomonaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös asetettuun yrityskohtaiseen luottamusmiesehdokkaaseen, jonka valintaa on kannattanut vähintään yksi yrityksen vaalikelpoinen työntekijä ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme (3) viikkoa ennen sovittua vaalipäivää ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalin tuloksen tultua todeksi. Mikäli luottamusmiesvaalia ei järjestetä työntekijöistä johtuvasta syystä sovittuna vaalipäivänä, ehdokassuoja päättyy em. päivänä.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös yrityskohtaisena luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen yrityskohtaisen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos yrityskohtaisen tai työpaikkakohtaisen luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on työnantajan suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä mainitut seikat.

5 §

Tehtävät

1) Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia Rakennusliittory:n edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.

2) Luottamusmies edustaa työntekijöitä työolainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja työnantajan ja työntekijöiden välillä ja myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan kehittämiseksi.

3) Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

4) Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada puolivuositain tiedot alaisuuteensa kuuluvasta työvoimasta, tämän ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.

Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja vuokratyövoiman työnantajista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoiman määrästä.

Osapuolet suosittelevat, että ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä annettavat tiedot annetaan yrityskohtaisen luottamusmiehen alaisuuteen kuuluvan työvoiman tuntiansioista ryhmänä seuraavasti:

- ilman erillisiä lisiä ja korotuksia:
 - aikatyössä
 - urakkatyössä
 - palkkiotyössä
 - yhteensä aika-, urakka- ja palkkiotyössä,
- erillisine lisineen:
 - ilman yli- ja sunnuntaityökorotuksia
 - ilman ylityökorotuksia
 - yli- ja sunnuntaityökorotuksineen

Mikäli työnantajan ja työntekijöiden välillä niin sovitaan, hoitaa yritys-kohtainen luottamusmies myös työsuojeluvalvontalain 10 §:ssä tarkoitettujen pienempien kuin 10 työntekijän suuruisten työmaiden työsuojeluvaltuutetun tehtävät.

5) Luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen varamiehensä luottamusmiehenä.

6) Yrityskohtainen luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

6 §

Vapautus työstä

1) Yrityskohtainen luottamusmies voi käydä hoitamassa luottamusmies-tehtäviä työpaikkansa ulkopuolella, mikäli tarve tällaiseen työnantajan edustajan kanssa yhteisesti todetaan.

2) Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle säännöllistä vapautusta seuraavasti:

Luottamusmiehen edustama työntekijämäärä: alle 15	Säännöllisen vapautuksen määrä: tarpeen mukaan enintään 1 tunti 30 min viikossa
15–29	2 tuntia 30 min viikossa
30–99	6 tuntia viikossa
100–199	9 tuntia 30 min viikossa
200–299	14 tuntia viikossa
300–399	16 tuntia 30 min viikossa
400–499	20 tuntia viikossa

Luottamusmies voi olla kokonaan työstä vapautettu, kun hän edustaa vähintään 500 työntekijää.

Pöytäkirjamerkintä 9.2.1979

Niissä yrityksissä, missä yrityskohtainen luottamusmies toimii henkilöstöryhmän edustajana YT-lain tarkoittamassa mielessä ja yrityksen henkilöluku on 30 tai enemmän, lisätään hänen edellä sanottua työstä vapautustaan 20 prosentilla.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määrärajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

7 §

Korvaus ansionmenetyksestä

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää luottamusmiestehtäviä hoitaessaan.

Yrityskohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

8–50 työntekijää	32,05 €/2 viikon tilijakso
51–100 työntekijää	40,06 €/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	60,06 €/2 viikon tilijakso

Työpaikkakohtainen luottamusmies

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee aina kunakin vuonna kesäkuun 1. päivänä.

Työpaikkakohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

25 työntekijää tai enemmän	32,05 €/2 viikon tilijakso
----------------------------	----------------------------

Työpaikkakohtaiselle luottamusmiehelle maksettava korvaus tulee maksettavaksi silloin, kun luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärä ylittää rajan koko tilijakson aikana.

Silloin, kun yrityskohtaisen luottamusmiehen varamies hoitaa tämän tehtäviä luottamusmiehen estyneenä ollessa esim. vuosiloman tai sairauden aikana vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvaus varaluottamusmiehelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa vähintään kahden viikon ajan esimerkiksi lomautusten, vuosiloman tai näihin verrattavien syiden vuoksi, ei erilliskorvausta makseta.

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

Edellä mainitut korvaukset ovat työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

8 §

Oikeus osallistua koulutukseen

Työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta tässä sopimuksessa mainituille luottamusmiehille mahdollisuuden osallistua työturvallisuuteen, rationalisointiin, luottamusmiestoimintaan ja muuhun yhteistyöhön liittyville SAK:n tai Rakennusliitto ry:n järjestämille ja allekirjoittaneiden liittojen

hyväksymille enintään yhden kuukauden pituisille kursseille, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelevat, että kursseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma.

Tuntuva haitta on arvioitavissa vain yksityistapauksissa tai kunkin henkilön tai kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, on työnantajan myös ilmoitettava epäämisen syy. Mahdollisten kitkatekijöiden poistamiseksi olisi aikomus osallistumisesta edellä tarkoitetuille kursseille saatettava mahdollisimman varhain työnantajan tietoon.

Ellei henkilön osallistuminen kursseille käy päinsä pyydettyinä aikana tuntuvaa haittaa tuottamatta, sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

Tällaiselle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen perusteella henkilön tulevien vapaa-ajanvakuutuksen eikä vuosiloma- tai eläketurvaetujen vähenemistä.

Luottamusmies voi käydä enintään yksillä kursseilla kalenterivuoden aikana.

9 §

Toimitilat

Työnantaja osoittaa luottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamiseen tarvittavat tilat tarpeellisine toimistotarvikkeineen ottaen huomioon työpaikan olosuhteet. Monistus- ja postituspalvelujen käyttämisestä sovitaan erikseen yrityksessä.

Tarvittavien toimistotarvikkeiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä ja työmaalla yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja työmaan koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

10 §

Neuvottelujärjestys

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskeissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohdon kanssa, voi hän saattaa asian luottamusmiehensä hoidettavaksi. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, luottamusmiehis voi siirtää sen tämän sopimuksen edellyttämässä tapauksissa yrityskohtaiselle luottamusmiehelle.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

11 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus astuu voimaan 20.3.2014 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, maaliskuun 20. päivänä vuonna 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

VAALIJÄRJESTYS

YRITYSKOHTAISEN LUOTTAMUSMIEHEN VAALIT

1

Työnantaja luovuttaa vaalin järjestäjille luettelon yrityksen työmaista sekä niillä työskentelevistä vaalikelpoisista työntekijöistä.

2

Työntekijöillä on oikeus käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia ja tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

3

Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

4

Vaalin ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava työnantajan kanssa ja siitä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla. Samalla on ilmoitettava siitä, miten ehdokkaiksi asetettavista ilmoitetaan. Ehdokkaat voidaan asettaa myös ehdokasasette-lukokouksessa, jolle voidaan toimittaa tarvittaessa kirjallisesti ehdokkaat. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki yrityksen maa- ja vesirakennusalalla työskentelevät työntekijät. Ehdokasasettelulle on varattava aikaa 14 päivää.

Ehdokkaan on oltava Rakennusliitto ry:n jäsen ja hänen tulee olla työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään 6 kuukautta, mikäli yritys on toiminut maa- ja vesirakennusalalla vähintään tämän ajan. Pääasiassa maa- ja vesirakennustoimintaa harjoittavan yrityksen yrityskohtainen luottamusmies on valittava maa- ja vesirakennusalan työntekijöistä.

Ehdokasasettelun määräajan päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

5

Vaali toimitetaan enemmistövaalina suljetuin lipuin. Vaali suoritetaan postiäänestyksenä, mikäli työntekijät eivät voi osallistua lippuäänestykseen pitkien etäisyyksien tai muiden syiden vuoksi. Työnantaja maksaa postiäänestyksestä aiheutuneet välttämättömät kulut.

Kullakin vaaliin osallistuvalla on vaalissa käytettävänään yksi ääni. Äänen mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla.

6

Jos kuhunkin tehtävään on asetettu vain yksi ehdokas, ei vaalia tarvitse järjestää. Vaalia ei myöskään tarvitse järjestää, jos valintakokouksessa ovat kaikki yrityksen työntekijät saapuvilla ja valinta on yksimielinen.

7

Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjunieni

Kyösti Suokas

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa, sopijapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain 23 §:n 18 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

Tätä sopimusta sovelletaan INFRA ry:n jäsenyritysten 2 §:n tarkoittamissa työpaikoissa, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Sen sijasta mitä 2 momentissa on määrätty, on työpaikalle valittava työsuojeluvaltuutettu vastaavasti, kun työntekijöiden määrä on 10 toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuina. Mikäli alle 10 työntekijän työpaikalle työsuojelun valvontalain 29 §:n 1 momentin mukaisesti on valittu työsuojeluvaltuutettu, sovelletaan häneen tämän sopimuksen määräyksiä.

Työsuojeluasiamiehen valinta oikeus on määritelty tämän sopimuksen 17 §:ssä.

2 §

Työpaikan käsite

Työnantaja ja työntekijät voivat paikallisesti sopia, että työpaikalla tarkoitetaan

- yrityksen kiinteää toimipaikkaa ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja tai
- aluekonttoria ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja tai
- vähintään kaksi vuotta kestävää työmaata, jossa säännöllisesti työskente-

telee vähintään 20 työntekijää saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työpaikan yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet voivat tehdä paikallisen sopimuksen siitä, mitä työpaikalla tarkoitetaan. Mikäli yrityksessä on useampia yhteistoimintaelimiä tai työsuojelutoimikuntia, päätösvalta kuuluu niille yhteisesti.

Paikallinen sopiminen edellyttää, että kaikki yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet ovat asiasta yksimielisiä.

Mikäli paikallisesti ei ole työpaikasta muuta sovittu, tarkoitetaan työpaikalla

- 20 tai sitä suuremman työntekijämäärän säännöllistä työskentelyaluetta, joka hallinnollisesti on saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa ja joka toiminnallisesti muodostaa yhden kokonaisuuden.
- Työntekijöiden työskennellessä alle 20 työntekijän muodostamissa eri työpaikoissa laajalla alueella, nämä muodostavat yhteisen työpaikan.

Monitoimialayritys

Monitoimialayrityksessä edellä tarkoitettu määräytyy siten, että maa- ja vesirakennusalan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden.

3 §

Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten on työpaikalla työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai milloin nämä ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut, ja näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistyömuodosta sovitaan paikallisesti ottaen

huomioon työpaikan tai -paikkojen laatu, laajuus, työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

4 §

Työsuojelutoimikunta

Mikäli muusta 3 §:n 2 momentin mukaisesta yhteistoiminnasta ei ole sovittu, työpaikalle on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan muodostavat työpaikan työsuojelupäällikkö, toimihenkilöiden nimeämä edustaja sekä työntekijöiden nimeämä työsuojeluvaltuutettu ja ensimmäinen varavaltuutettu. Suuremmasta työsuojelutoimikunnasta sovitaan paikallisesti em. osapuolten välillä.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Puheenjohtajan - tai hänen ollessa estyneenä - varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tai vähintään neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

5 §

Yhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon työpaikan koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämisesityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämisesityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta,
- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,

- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus-suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työno-pastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehit-tämiseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla,
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

6 §

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työ-terveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallin-non yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työ-kykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Työterveyshuollon toiminta-suunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tä-mä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumi-sen. Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyttämän yhteistoiminnan puitteissa:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhal-linnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteutta-miseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon;
- Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:
 - osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työter-veyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpide-suunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteut-tamiseen ja seurantaan.

7 §

Työsuojelupäällikkö

Työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi,
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia,
- tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä
- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

8 §

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edustaa toimialueellaan kaikkia työpaikan työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin sekä huolehtia työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan hänelle kuuluvien tehtävien suorittamisesta.

9 §

Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulle on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

10 §

Työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun valinta

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaali suoritetaan työajan ulkopuolella näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1. päivän ja joulukuun 31. päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista muuta johdu.

Vaali on toimitettava siten, että kaikilla työpaikan työntekijöillä ja tarvittaessa tämän sopimuksen tarkoittamilla toimihenkilöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi noudatettava, mitä siitä on laissa erikseen säädetty.

Lisäksi vaalimenettelyssä noudatetaan soveltuvin osin keskusjärjestöjen työsuojeluvaltuutetun elokuussa 1991 tekemää muistiota, joka on tämän sopimuksen liitteenä.

Ellei paikallisesti toisin sovita, huolehtii vaalien toimeenpanemisesta yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta ja varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänen laskennasta yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan palkansaajia edustavat jäsenet. Yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäseniin sovelletaan tällöin 16 §:n määräyksiä. Suoritettaessa tämän pykälän tarkoittamat vaalit lippuäänestyksenä, työnantaja myötävaikuttaa siihen tarvittavien äänestyslippujen, vaaliurnan ja pöytäkirjojen hankkimiseen.

11 §

Työsuojeluvaltuutetun ajan käyttö

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu ilman kussakin tapauksessa erikseen etukäteen annettavaa selvitystä saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien tehtävien hoitamista varten seuraavan taulukon mukaan:

Työsuojeluvaltuutetun edustama työntekijämäärä alle 20 työntekijää	Työstä vapautuksen määrä tarpeen mukaan
20–29 ”	1 t 30 min viikossa
30–99 ”	2 t 30 min viikossa
100–199 ”	6 t viikossa
200–299 ”	*) 9 t 30 min viikossa
300–399 ”	14 t viikossa
yli 400 ”	16 t 30 min viikossa
*) loughinta- ja murskaustyökohteissa	18 t 30 min viikossa

Pöytäkirjamerkintä 9.2.1979:

Niissä yrityksissä, missä työsuojeluvaltuutettu toimii henkilöstöryhmän edustajana YT-lain tarkoittamassa mielessä ja yrityksen henkilöluku on 30 tai enemmän, lisätään hänen edellä sanottua työstä vapautustaan 20 prosentilla.

Milloin työsuojeluvaltuutettu on käyttänyt edellä tarkoitetun ilman eri selvitystä myönnetyn vapautuksen kokonaisuudessaan ja osoittautuu, että hän tarvitsee valtuutetun tehtävien hoitamista varten sen lisäksi vapautusta, määräytyy vapautus työsuojelun valvonnasta annetun lain 34 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esim. työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työn järjestelyyn liittyvät tekijät.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun toimialue on poikkeuksellisen laaja esim. sen johdosta, että työskentelypisteet sijaitsevat etäällä toisistaan siten, että työsuojeluvaltuutettu joutuu käyttämään runsaasti aikaa eri työskentelypaikkojen välillä kulkemiseen, on tämä vapautuksen määrästä sovittaessa otettava huomioon.

Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta tuntikirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, laatu ja aika.

Tuntikirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä.

12 §

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun oikeus tutustua asiakirjoihin

Työsuojelupäälliköllä ja -valtuutetulla on oikeus tehtävänsä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä ja säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

13 §

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle paikan, jossa voidaan säilyttää työsuojeluvaltuutetun tehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko ja laatu sekä valtuutetun tehtävien määrä sitä edellyttävät, työnantaja järjestää hänelle tarkoituksenmukaisen toimimilän.

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää työpaikan tavanomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

14 §

Työsuojeluvaltuutetun työsuhde

1) Velvollisuudet

Työsuojeluvaltuutettu on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän työsuojeluvaltuutetun tehtäviään työn ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2) Siirtäminen ja kehittyminen ammatissa

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

3) Ansio ja sen kehitys

Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista ja hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alenamista.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa maa- ja vesirakennusosalalla työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tarkastelu tapahtuu puolivuositain työsuojeluvaltuutetulle luottamusmiessopimuksen 4 §:n 3) kohdan mukaisesti luovutettavien tietojen perusteella.

4) Yrityksen työsuojeluvaltuutetun erilliskorvaus

Yrityksen työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliitto ry:n jäsen, maksetaan erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa.

1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
8–50 työntekijää	32,05 €
51–100 työntekijää	40,06 €
yli 100 työntekijää	60,06 €

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee aina kunakin vuonna kesäkuun 1. päivänä.

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

4) Työsuhdeturva

Jos työpaikan työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, voidaan toimenpide kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun vain, jos hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä hänen toimialueellaan.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purkamisoikeus määräytyy työsopimuslain 8 luvun 1 §:stä ilmenevillä perusteilla. Työsuojeluvaltuutetun työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

5) Ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös asetettuun yritys- tai aluekonttorikohtaiseen työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka valintaa on kannattanut vähintään yksi yrityksen vaalikelpoinen työntekijä ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme (3) viikkoa ennen sovittua vaalipäivää ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalin tuloksen tultua todetuksi. Mikäli työsuojeluvaltuutetun vaalia ei järjestetä työntekijöistä johtuvasta syystä sovittuna vaalipäivänä, ehdokassuoja päättyy em. päivänä.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös yrityskohtaisena työ-

suojevaluvaluutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen yrityskohtaisen työsuojevaluvaluutettutehtävnsä päättymisen jälkeen.

6) Korvaus sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä

Jos työsuojevaluvaluutetun työsuopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on työnantajan suoritettava korvauksena työsuojevaluvaluutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työsuopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa mainitut seikat.

Jos tuomioistuim 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.

15 §

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojevaluvaluutetun, työsuojevaluasiemiehen ja työsuojevaluutoimikunnan jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojevaluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

16 §

Ansiomenetyksen korvaaminen ja palkkio työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja korvaa työsuojevaluvaluutetun, työsuojevaluasiemiehen ja työsuojevaluutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Ansionmenetyksellä tarkoitetaan sitä palkkaa, jonka työntekijä työssä oltaessa olisi vastaavana aikana ansainnut. Näin ollen on ensin selvitettävä, mitä työtä työntekijä olisi tehnyt ko. tehtävän aikana ja mikä hänen palk-

kansa tuossa työssä olisi ollut.

Mikäli työntekijä olisi ollut aikatyössä, maksetaan hänelle aikatyöpalkkaa juuri sen mukaisesti kuin sitä olisi maksettu työssä oltaessa. Jos työntekijä ilman työsuojelutehtävän aiheuttamaa estettä olisi työskennellyt urakka- tai palkkiopalkkaustyössä, hänelle on maksettava kyseisen palkkaustavan mukainen palkka sen mukaisesti, mitä se työssä oltaessa olisi ollut. Mikäli työntekijä olisi työskennellyt osan ajasta aikatyössä ja osan urakka- tai palkkiopalkkaustyössä, maksetaan hänelle palkka sen palkkausmuodon mukaisesti kuin palkka olisi työssä oltaessa maksettu.

Työnantajan on korvattava työsuojeluvaltuutetulle tämän työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovitut tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

17 §

Työsuojeluasiamies

Tämän sopimuksen 2 §:n tarkoittamalla työpaikalla työntekijät voivat työskentelypaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 4 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa työntekijää, keskuudestaan valita työsuojeluasiamiehen.

Työskentelypaikoilla voivat luottamusmiessopimuksen mukaiset luottamusmiehet toimia työskentelypaikkansa työsuojeluasiamiehinä.

Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan toimikaudeksi, joka kestää työskentelypaikan keston ajan kuitenkin kerrollaan enintään kaksi vuotta.

Työntekijät suorittavat työsuojeluasiamiehen valinnan työskentelypaikassa pidettävässä valintakokouksessa, josta on ilmoitettava vähintään kolme vuorokautta aikaisemmin.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen vuoksi.

Sen mukaan kuin tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät on

työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstään.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

18 §

Työsuojeluasiamiehen tehtävät

Ellei työsuojeluasiamiehen tehtävistä ole paikallisesti toisin sovittu, hänen tehtävänään toimialueellaan on

- 1) Osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen.
- 2) Osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpanemiseen sattuneen tapaturman laatu tai sen mahdollinen vaikutus työsuojelutyön suunnitteluun tai toteuttamiseen antavat aihetta.
- 3) Tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa mää-
räysten rikkomisesta.
- 4) Ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensi sijassa asianomaiselle
työnjohdolle ja - milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista - työ-
suojeluvaltuutetulle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudat-
tamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille.
- 5) Pitää yhteyttä toimialueensa työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelu-
päällikköön.

19 §

Säädöskokoelmat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja 3 §:n 2 momentin tarkoittaman työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuulu-
vien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työ-
suojelumääräykset.

Pöytäkirjamerkintä:

Harkittaessa tarvetta hankkia työsuojeluasiamiehen käyttöön lakeja, ase-
tuksia ja muita työsuojelumääräyksiä otetaan huomioon hänen mahdolli-
suutensa käyttää työpaikalla tai työkohteessa olevia em. säädöskokoelmia.

20 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ellei tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntyvä erimielisyys ratkaistaan ensisijaisesti työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun välillä. Mikäli erimielisyyttä ei saada ratkaistuksi, em. osapuolet laativat maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 30 §:ssä tarkoitetun muistion ja asia ratkaistaan työehtosopimuksen yleisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

21 §

Voimaantulosäännös

Tämä sopimus astuu voimaan 20.3.2014 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestön välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, maaliskuun 20. päivänä vuonna 2014

INFRA ry

Harri Kailasalo

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SOPIMUKSESTA TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

Aika	18.3.2008
Paikka	Helsinki
Läsnä	<i>INFRA ry.</i> Timo Kohtamäki Paavo Syrjö Kimmo Laukkanen <i>Rakennusliitto ry</i> Matti Harjuniemi Kyösti Suokas Matti Korhonen

1 §

Sovittiin, että tämän pöytäkirjan allekirjoittavat kokoukseen osallistuvien liittojen puolesta allekirjoittamiseen oikeutetut henkilöt.

2 §

Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin sopimus työsuojeluyhteistyöstä maa- ja vesirakennusalalla, jolla korvataan 4.2.1994 allekirjoitettu sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalan työkohteissa.

3 §

Todettiin, että yritys-, aluekonttori- tai työmaakohtaisen työsuojeluvaltuutetun toimivaltuudet eivät mene päällekkäin.

4 §

Työsuojeluvaltuutettu voidaan valita myös luottamusmieheksi tai luottamusmies vastaavasti työsuojeluvaltuutetuksi.

5 §

Jos yrityskohtainen työsuojeluvaltuutettu työskentelee työpaikassa, jonne voidaan valita aluekonttori- tai työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu, hän on samalla myös aluekonttori- tai työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu.

6 §

Jos yritys- tai aluekonttorikohtainen työsuojeluvaltuutettu siirretään työmaalle, jolle on valittu työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu, määräytyy heidän toimivaltuutensa sen mukaan mihin tehtävään heidät on valittu.

7 §

Tapauksissa, joissa työpaikalle olisi usean työnantajajärjestön solmiman sopimuksen perusteella asetettava useita päällekkäisiä yhteistyöorganisaatioita, kuten työsuojeluvaltuutettuja, -asiamiehiä tai -toimikuntia, on kuitenkin riittävää järjestää vain yksi työsuojeluorganisaatio.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖSUOJELUVAALIT TEOLLISUUDEN JA PALVELUALOJEN TYÖPAIKOILLA

Työpaikoilla järjestetään työsuojeluvaalit marras-joulukuun aikana.

Vaaleissa valittujen edustajien toimikausi on kaksi seuraavaa kalenterivuotta ellei alakohtaisesti taikka työpaikan työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä sovita pidemmästä toimikaudesta. Lain perusteella paikallisesti voidaan kuitenkin sopia enintään neljän kalenterivuoden pituisesta toimikaudesta.

Ohjeet perustuvat lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin.

Mikäli liittojen välillä on sovittu vaaliohjeista, noudatetaan niitä.

Valmistautuminen vaaleihin

Työsuojeluvaalessa työntekijät valitsevat edustajikseen työpaikoille:

Työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua, vähintään 10 työntekijän työpaikoilla (voidaan valita pienemmilläkin työpaikoilla).

Työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenet ja varajäsenet vähintään 20 työntekijän työpaikoilla. Työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen kokoonpano määräytyy lain, työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen mukaan.

Työsuojeluasiamiehet, jos näiden valitsemisesta on paikallisesti sovittu.

Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua sekä edustajat ja varajäsenet työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan yhteistoimintaelimeen.

Yhteistä työpaikkaa koskevan työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia ovat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ja tämän palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu.

Työpaikan työntekijöiden ja toimihenkilöiden tulee ottaa yhteyttä työnantajaan vaalien järjestelyistä sopimiseksi. Tämän jälkeen työnantajan

tulee viipymättä kutsua työntekijäin ja toimihenkilöiden edustajat neuvotteluun, jossa sovitaan tarkemmin vaalien toimittamiseen liittyvistä yksityiskohdista.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu.

Työnantajan nimeämänä edustajana työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu ryhtyä toimenpiteisiin yhteistoiminnan järjestämiseksi.

Toimihenkilö vai työntekijä?

Teollisuudessa työntekijä on henkilö, johon sovelletaan työntekijäsopimusta ja vastaavasti toimihenkilöksi katsotaan henkilö, johon sovelletaan toimihenkilösopimusta. Toimihenkilöinä pidetään myös sopimusten soveltamisalan ulkopuolelle jääviä ns. ylempiä toimihenkilöitä.

Palvelualojen yrityksissä ratkaistaan jakautuminen työntekijöihin ja toimihenkilöihin edellä esitettyjen periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon liittojen väliset sopimukset.

Työpaikka

Vaalin toimittamista varten osapuolten on aluksi määriteltävä työpaikka, johon työsuojeluvaleissa valittavat edustajat valitaan.

Tällä ns. yhteistoimintatyöpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

Muita vaaleihin liittyviä asioita

Työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo työpaikassa työskentelevistä työntekijöistä ja toimihenkilöistä. Lista toimihenkilöistä on annettava erikseen, jos nämä ovat ilmoittaneet valitsevansa oman työsuojeluvaltuutetun ja tälle varavaltuutetut. Luetteloon on merkittävä myös eri syistä lomalla olevat ja lomautetut työsuhteessa olevat henkilöt. Lisäksi on sovittava siitä, miten todetaan niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden vaalioikeus, joiden työsuhte on alkanut mainitun luettelon päiväyksen jälkeen.

Vaalien toimittamista varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tarkoituksenmukaisia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Vaalista ei kuitenkaan saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

Kun vaalipäivästä on sovittu, vaalin ajasta ja paikasta on ilmoitettava työpaikalla nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla kaikille työpaikan työntekijöille ja toimihenkilöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalia.

Mikäli toimihenkilöt ovat ilmoittaneet omien edustajiensa valinnasta, äänestys on pyrittävä suorittamaan samanaikaisesti työntekijöiden vaalin kanssa.

Vaalien toimittaminen

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteistoimintaelin. Työsuojelutoimikunnassa tai yhteistoimintaelimessä olevat henkilöstöä edustavat jäsenet vastaavat varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta. He muodostavat myös vaalitoimikunnan. Vaalien toimittamisesta voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

Vaalitoimitukseen osallistuvan työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen ansionmenetys korvataan ja hänelle maksetaan työajan ulkopuolella suoritetusta tehtävästä palkkio. Palkkio määräytyy eri alojen yhteistoimintaa koskevien sopimusten tai lain mukaisesti.

Ehdokasasettelu

Ehdokkaaksi vaaleihin voidaan asettaa ainoastaan työpaikan työntekijä tai toimihenkilö.

Ehdokkaita saavat asettaa ja ehdokkaiksi saavat asettautua kaikki työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt. Ehdokkaiden nimet ja heidän suostumuksensa on ilmoitettava vaalitoimikunnalle kirjallisesti sovittuun määräaikaan mennessä.

Samalla kun vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin ajasta ja paikasta sekä äänestysmenettelystä, sen on ilmoitettava myös mihin päivään mennessä virallinen ehdokasasettelu on suoritettava. Ehdokasasettelulle on varattava aikaa vähintään 7 päivää.

Ehdokasasettelu päättyy 7 päivää ennen vaalitoimitusta. Tämän jälkeen ilmoitettuja ehdokkaita ei liitetä vaalitoimikunnan vahvistamaan ehdokasluetteloon. Ehdokasasettelussa on selkeästi mainittava, mihin tehtävään tai tehtäviin ehdokas on ehdolla.

Vaaleja ei tarvitse järjestää, mikäli suostumuksensa antaneita ehdokkaita on asetettu vain yksi kuhunkin tehtävään ja varavaltuutettujen järjestys sovitaan (ns. sopuvaali). Vaalitoimikunta vahvistaa kyseisen valinnan.

Jos johonkin tehtävään on ehdokkaita enemmän kuin valittavia henkilöitä, on järjestettävä vaali. Jos johonkin tehtävään ei ole yhtään ehdokasta, on ehdokasasettelu uusittava. Vaalissa saa äänestää muitakin henkilöitä kuin ehdolle pantuja.

Mikäli pääluottamus mies hoitaa myös työsuojeluvaltuutetun tehtävät, tulee hänelle valita tai sopia kaksi varavaltuutettua.

Vaalissa ei saa käyttää loukkaavia tai halventavia tunnuksia.

Äänioikeus

Vaaliin ovat oikeutettuja osallistumaan kaikki ne työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt, jotka ovat työsuhteessa vaalipäivänä mukaan lukien esim. lomautetut tai vanhempainvapaalla olevat.

Äänestäminen

Vaali on toimitettava enemmistövaalina suljetuin lipuin. Vaalitoimikunnan yksimielisellä päätöksellä voidaan vaalimenettelystä sopia toisinkin.

Äänestys tulee toteuttaa siten, että vaalisalaisuus säilyy. Äänioikeuttaan käyttäneistä on tehtävä merkintä vaaliluetteloon. Vaalisalaisuus- ja merkintävaatimus koskevat myös mahdollista sähköistä äänestysmenettelyä.

Äänestysmahdollisuus on pyrittävä järjestämään niin monena päivänä, että esimerkiksi kaikki vapaavuoroisuudet on otettu riittävästi huomioon.

Äänestystä varten tulee olla äänestyslippu, jolla äänestetään samalla kertaa työsuojeluvaltuutettua ja varavaltuutettuja sekä tarvittaessa toimikunnan jäseniä ja varajäseniä ja työsuojeluasiamiehiä tai erilliset äänestysliput kutakin äänestystä varten. Äänestyksessä käytettävien lippujen on oltava selkeitä väärinkäsitysten välttämiseksi. Äänestys tapahtuu merkitse-

mällä ehdokkaiden nimet tai ehdokasnumerot äänestyslippuun tai -lippuihin.

Vaalipaikalla tulee olla äänestyslippuja varten vaaliurna. Urnan on oltava sinetöity, lukittu tai muutoin varmennettu. Ensimmäinen äänestäjä varmentaa, että urna on tyhjä äänestyksen alkaessa.

Äänestysliput on ennen urnaan pudottamista merkittävä. Äänestys on järjestettävä siten, että vaalisalaisuus säilyy. Vaalipaikalla tulee olla esillä vaalitoimikunnan vahvistama ehdokasluettelo.

Äänestyspaikalla ei saa mainostaa ehdokkaita.

Postiäänestys

Jos yhteisen äänestysajan ja -paikan järjestäminen on hankalaa, voidaan sopia postiäänestyksestä.

Postiäänestyksessä tulee varmistaa äänestäjän äänioikeuden toteaminen ja vaalisalaisuuden säilyminen.

Postiäänestys järjestetään käyttämällä kahta kirjekuorta. Täytetty äänestyslippu suljetaan ensimmäiseen kirjekuoreen ja tämä sekä ilmoitus äänestäjän nimestä suljetaan ulompaan kuoreen. Tämä kirjekuori toimitetaan vaalitoimikunnalle postitse tai muulla luotettavalla tavalla.

Postiäänestyksen on päättyttävä niin ajoissa, että äänioikeuden jo käyttäneet voidaan merkitä vaaliluetteloon ennen vaalin toimittamisen aloittamista varsinaisella äänestyspaikalla.

Vaalien tulos ja pöytäkirja

Äänestysajan päätyttyä vaalitoimikunta avaa urnan, laskee äänestystuloksen sekä tekee vaalista pöytäkirjan ja vahvistaa sen nimikirjoituksillaan. Vaalitoimikunta ratkaisee äänestyslipun hyväksymisen.

Valtuutetun vaalissa tulee eniten ääniä saanut valtuutetuksi sekä varavaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut varavaltuutetuksi ja toiseksi eniten ääniä saanut toiseksi varavaltuutetuksi.

Mikäli sama henkilö on saanut ääniä sekä valtuutetun että varavaltuutettujen vaalissa, lasketaan ne kummankin vaalin osalta erikseen.

Jos sama henkilö saavuttaa riittävän äänimäärän tullakseen valituksi sekä valtuutetuksi että jommaksi kummaksi varavaltuutetuksi, hänet on

äänien laskennan perusteella todettava tulleen valituksi varsinaisen valtuutetun tehtävään.

Äänen mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla.

Vaalipöytäkirja asetetaan työpaikalle nähtäväksi ja siitä toimitetaan jäljennös työnantajalle.

Erimielisyydet

Vaalitoimikunnan tulee ilmoittaa määräpäivä, mihin mennessä sille on tehtävä mahdolliset vaalia koskevat huomautukset.

Jos vaalin järjestämisessä ilmenee epätietoisuutta tai aiheutuu kiistaa ja asianomainen työnantaja on järjestäytynyt, kiistakysymyksen ratkaisevat alan liitot. Muissa tapauksissa asianomainen työsuojelupiirin työsuojelutoimisto antaa tarvittavat ohjeet.

Ilmoitus työsuojeluhenkilörekisteriin

Työnantajan on ilmoitettava tiedot työsuojelutehtäviin valituista ja nimeytyistä henkilöistä työsuojeluhenkilörekisteriin Työturvallisuuskeskukseen. Ohjeistus sähköisestä ilmoituksesta ja tulostettavat ilmoituslomakkeet ovat Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla www.ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri.

Yhteenveto työnantajan velvollisuuksista vaaleja toimitettaessa

Työnantajan velvollisuudet vaalien toimittamisessa ovat työsuojelun valvontalainsäädännön ja sitä koskevan asetuksen nojalla seuraavat:

Annettava tarvittaessa työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu.

Sovittava vaalin ajasta ja paikasta ennakolta työntekijöiden ja toimihenkilöiden kanssa.

Annettava käytettäväksi luettelo työpaikassa työskentelevistä työntekijöistä ja erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä, mikäli he ovat ilmoittaneet valitsevansa oman työsuojeluvaltuutetun.

Osoitettava maksutta käytettäväksi työnantajan hallussa oleva tarkoitukseen soveltuva tila. Sen käytöstä ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä

työpaikan toiminnalle. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalien toimittamista. Vaalin järjestäminen ei kuitenkaan saa aiheuttaa tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

Korvattava vaalitoimitukseen osallistuvan työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen ansionmenetyks ja maksettava hänelle työajan ulkopuolella suoritetusta välttämättömästä tehtävästä palkio.

Ilmoitettava tiedot valituista henkilöistä työsuojeluhenkilörekisteriin.

RYHMÄHENKIVAKUUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksella on sovittu, että työnantajan on otettava työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus sellaisena kuin sen kulloinkin keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet.

Vakuutuksen perusteella vakuutuksen antanut yhtiö maksaa vakuutetun työntekijän kuoltua työmarkkinajärjestöjen kulloinkin sopiman vakuutussumman. Edunsaajana ovat työmarkkinajärjestöjen välisen sopimuksen perusteella työntekijän puoliso ja lapset.

Tarkempia tietoja ryhmähenkivakuutuksen kulloisesta sisällöstä saa alikirjoittaneista liitoista, ryhmähenkivakuutuspoolin jäsenyhtiöistä sekä korvausasioita käsittelevästä Retro Henkivakuutus Oy:stä, osoite Mikonkatu 15 A, 00100 Helsinki, puhelin 020 7631 680.

VUOSILOMALAKI 11 §

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2.....	1,8
3.....	2,7
4.....	3,6
5.....	4,5
6.....	5,4
7.....	6,3
8.....	7,2
9.....	8,1
10.....	9,0
11.....	9,9
12.....	10,8
13.....	11,8
14.....	12,7
15.....	13,6
16.....	14,5
17.....	15,5
18.....	16,4
19.....	17,4
20.....	18,3
21.....	19,3
22.....	20,3
23.....	21,3
24.....	22,2
25.....	23,2
26.....	24,1
27.....	25,0
28.....	25,9
29.....	26,9
30.....	27,8

Työaikalaki 9.8.1996/605

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku Lain soveltamisala

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). (26.1.2001/64)

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamiehen ja viranhaltijaan, jollei toisin säädetä. Samoin, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 momenttia: (26.7.2002/634)

1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

2) työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelisluterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;

4) metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyötä;

5 kohta on kumottu L:lla 19.11.2010/991.

6) työnantajan perheenjäsenen työhön;

7) poronhoitoon;

8) kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn;

9) työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista; eikä

10) puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/70) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä.

Tämän lain 28 §:n 1 ja 2 momentin ja 29–32 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 3820/85.

Asetuksella voidaan säätää ja Suomen Pankissa pankkivaltuuston päätöksellä määrätä, että tätä lakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. (30.12.1998/1168)

NAs (ETY) N:o 3820/85 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta on kumottu, ks. EPNAs (EY) N:o 561/2006. Ks. Valtion virkamiesten työaika-A 822/1996 ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-A 33/1998. Ks. 1 mom. 3 k. tarkoitettusta kotityöntekijästä VuosilomaL 162/2005 2 § 2 mom.

3 § (15.11.1996/861)

Työneuvoston lausunto

Työneuvoston tulee antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnaasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/46) säädetään.

L työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista 608/1946 on kumottu L:lla työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 400/2004.

2 luku Työajaksi luettava aika

4 §

Työaika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Jäljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

5 §

Varallaoloaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnonaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisen virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

3 luku Säännöllinen työaika

6 §

Yleissäännös

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

7 §

Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 6 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

1) poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustyöissä;

2) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;

3) henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla;

4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyöissä;

5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;

6) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puu-tavaran lähikuljetustyöissä;

7) kotitaloustyössä ja lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/1973) tarkoitetussa perhepäivähoidossa; (19.11.2010/991)

8) vartiointityöissä;

9) meijeriliikkeissä;

10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä

11) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

8 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaikaa pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

9 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään työnantajasta sekä työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastavasti asianomaiseen valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelisluterilaiseen kirk-

koon ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (26.1.2001/64)

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmie tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. (26.1.2001/64)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

11 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoitumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.

Maataloustyössä säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään kolmen kuukauden ajanjakson aikana.

13 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat 6 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

14 § (22.12.2009/1518)

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on myös oikeus sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen 40 §:ssä säädetyllä tavalla.

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädetyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. (26.1.2001/64)

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettusta osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta. (26.7.2002/634)

16 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita.

4 luku Säännöllisen työajan ylittäminen

17 §

Lisä- ja ylityö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaikaa.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitettun säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitettusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

19 §

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä 1 momentissa säädettyä 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

20 §

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

- 1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa;
- 2) jota 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä; tai
- 3) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

21 §

Hätätyö

Kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädettyjä tai soveltuvia säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Hätätyötä ei lueta 19 §:ssä tarkoitettuihin ylityöaikoihin. Hätätyössä saa myös poiketa 26–31 §:n sekä 33 §:n 1 momentin säännöksistä.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeleviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaistaakaan ei ole valittu, työsuojelevaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työ-

suojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. (26.1.2001/64)

22 §

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Säännöllisen työajan määräytyessä 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä säädetyllä tavalla on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu 14 §:ssä tarkoitettuun poikkeuslupaan tai työehtosopimukseen, on luvassa tai sopimuksessa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

23 §

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikaana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 22 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta. (18.3.2005/164)

24 §

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla määrätty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

25 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa. Säännöllisen työajan ansioon ei

lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

5 luku Yö- ja vuorotyö

26 §

Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Yötyötä saa teettää:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 5) apteekkeissa;
- 6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- 7) sellaisissa huolto- ja korjaustyöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
- 8) turvetyömailla turpeen nostokautena;
- 9) sahalaitosten kuivaamoissa;
- 10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- 11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liitty-

vässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;

12) työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;

13) työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä; sekä

14) aluehallintoviraston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. (22.12.2009/1518)

Asetuksella säädettävissä tai 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella sovituiissa erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

27 § (22.12.2009/1518)

Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Aluehallintovirasto voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä tämän momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään.

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

6 luku Lepoajat ja sunnuntaityö

28 §

Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika,

jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työkajsoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

29 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä 1 momentissa säädetään, poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;

4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;

5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;

6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai

7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

31 §

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Tässä pykälässä säädetyistä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä.

32 §

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Työntekijälle on korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 25 §:ssä tarkoitettun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Jos maatalouden kotieläinten hoitotyössä tai kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä on poikettu siitä, mitä 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, saamatta jäänyt viikoittainen vapaa-aika on korvattava 2 momentissa säädetyllä tavalla.

33 §

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22 tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa on noudatettava, mitä 22 §:ssä säädetään ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskemisesta.

7 luku Työaika-asiakirjat

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Jos säännöllinen työaika on järjestetty 6 §:n 2 momentissa taikka 7, 9, 10 tai 12 §:ssä tarkoitetulla tavalla keskimääräiseksi, on työtä varten ennakkolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. (26.1.2001/64)

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

35 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

36 § (22.12.2009/1518)

Poikkeuslupa

Jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, aluehallintovirasto voi myöntää siitä vapautuksen osittain tai kokonaan. Poikkeusluvassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitettua vapautuksen eivätkä olosuhteet ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän vapautuksen jatkamisesta.

37 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kaneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. (26.1.2001/64)

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettyessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta, 34 §:ssä tarkoitettua työajan tasoittumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitettua työvuoroluettelosta.

37 a § (14.12.1998/963)

Moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan. (19.3.2010/184)

8 luku Erinäiset säännökset

38 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetyistä poiketen mutta siinä tarkoitetun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. (26.1.2001/64)

39 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työsopimuksella.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

Johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitetusta aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 22 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella (26.1.2001/64)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22–25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27–35 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. (26.1.2001/64)

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluessa ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen

kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

40 a § (26.1.2001/64)

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

41 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoitumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

42 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava *työaika rikkomuksesta* sakkoon.

Työaika rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädettyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana. (15.2.2002/112)

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 37 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevista laiminlyönneistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

43 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

44 §

Tarkemmat määräykset

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötöitä tekeville työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

9 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

45 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996. Lain 19 § tulee kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 1997.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

46 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen seuraavat lait:

- 1) 2 päivänä elokuuta 1946 annettu työaikalaki (604/46);
- 2) 26 päivänä toukokuuta 1978 annettu kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki (400/78);
- 3) 24 päivänä huhtikuuta 1970 annettu talonmiesten työaikalaki (284/70);

4) 12 päivänä toukokuuta 1989 annettu maatalouden työaikalaki (407/89); sekä

5) 9 päivänä kesäkuuta 1961 annettu leipomotyölaki (302/61) lukuun ottamatta 5 §:ää, sellaisena kuin se on 5 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (916/93).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan 1 momentissa kumottuihin lakeihin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen lakien ylitöiden enimmäismääriä koskevat säännökset jäävät kuitenkin voimaan vuoden 1996 loppuun. (15.11.1996/861)

47 §

Siirtymäsäännös

Niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta on tehty ennen tämän lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta on noudatettava, tämä laki tulee voimaan sopimuskauden päättyttyä, jollei sopimuksia muuteta ennen sitä.

Neuvoston direktiivi 93/104/EY; EYVL N:o L 307, 13.12.1993 s. 18, HE 34/96, TyVM 10/96, EV 98/96

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

15.11.1996/861:

Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996.

HE 179/1996, TyVM 12/1996, EV 140/1996

14.12.1998/963:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 1999.

HE 181/1998, TyVM 11/1998, EV 157/1998

30.12.1998/1168:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1999.

HE 244/1998, HaVM 20/1998, EV 238/1998

26.1.2001/64:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

HE 157/2000, TyVM 13/2000, EV 215/2000

15.2.2002/112:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2002.
HE 201/2001, TyVM 10/2001, EV 166/2001

26.7.2002/634:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.
HE 45/2002, StVM 18/2002, EV 104/2002

19.5.2004/404:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2004.
HE 142/2003, TyVM 1/2004, EV 35/2004

18.3.2005/164:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.
HE 238/2004, TyVM 2/2005, EV 17/2005

22.12.2009/1518:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2010.
Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 161/2009, HaVM 18/2009, EV 205/2009

19.3.2010/184:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2010.
HE 2/2010, TyVM 2/2010, EV 17/2010

19.11.2010/991:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2011.

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen. Vastaavasti kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) nojalla annettuja työaikaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

HE 100/2010, TyVM 7/2010, EV 151/2010, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (32003L0088) ; EUVL N:o L 299, 18.11.2003, s. 9

ASIAHAKEMISTO

Ammatillinen koulutus	94
Ammattiyhdistysjäsenmaksusopimus	92–93
Ammattiyhdistyskoulutus	95
Ansionmenetyks (lääkärintarkastus)	36
Ansiomenetyksen korvaaminen	
– työajan lyhentäminen	64
Arkipyhäkorvaus	15
Ateriakorvaus	43, 44
Ehdokasasettelu	
– luottamusmiesvaali	107
– työsuojeluvaali	127
Ehdokaskelpoisuus	
– luottamusmiesvaali	107
– työsuojeluvaali	127
Ehdokassuoja	
– luottamusmiesvaali	101
– työsuojeluvaali	118
Erimielisyyksien sovittelu	52
Erinäiset suojat	51
Henkilöstötilat	51
Hoidon alueurakointi	76
Hälytysraha	27
Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä	85
Iltyötilä	24
Irtisanominen	8, 85
– sitominen työn tai työkauden loppumiseen	85
Irtisanomisajat	85

Irtisanomissuojasopimus	84
Isyysvapaa	35
Jaksotyöaika	9
Jatkuva kaksivuorotyö	80
Jälkisuoja	
– luottamusmies	101
– työsuojeluvaltuutettu	118
Järjestäytyminen	8
Jäsenmaksujen perintäsopimus	92
Keskeytymätön kolmivuorotyö	80
Keskimääräinen työaika	11
Koeaika	84
Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta	
– luottamusmies	101
– työsuojeluvaltuutettu	119
Koulutussopimus	94
Kustannusten korvaus	41
– Pohjoismaissa ja Saksassa	47
Kutsuntapäivä	40
Lakisääteinen lääkärintarkastus	35
Liitesopimukset	
– ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	92
– hoidon alueurakointi	76
– irtisanomissuoja ja lomauttaminen	84
– jatkuva kaksi- ja keskeytymätön kolmivuorotyö	80
– koulutussopimus	94
– luottamusmiessopimus	98
– ruoppaustyöt	74
– ulkopuolisen työvoiman käyttö	89
– työajan lyhentäminen	68
– työsuojeluyhteistoiminta	109
	159

Lomakorvaus	28
Lomaltapaluu raha	28
Lomapalkka	28
Lomauttaminen	8, 84
– ilmoitus	84
– peruuttaminen	85
– sitominen työn tai työkauden loppumiseen	84
– toimeenpanon siirtäminen	85
Lomautussopimus	84
Luottamusmies	
– ajan käyttö	103
– ansionmenetys	103–104
– tehtävät	101
– työsuhde	99–101
– valinta	98–99
Luottamusmiessopimus	98
Lähiomaisen hautauspäivä	40
Lääkärintarkastus	36
Lääkärintodistusepäselvyydet	32
Majoitus	42, 44
Matka-ajan palkka	42
Matkakustannusten korvaus	41
Matkan mittaus	45
Matkatyö	41
Matkavuorokausi	45
Matkustusmääräykset	41–49
Neuvottelujärjestys	106
Neuvottelumenettely	
– irtisanominen	79
– lomautus	78

Odotusajan palkka	26
Oikeus vuosilomaan	28
Oman auton käyttö	45
Optisesti hiotut suojalasit	50
Paikallinen sopiminen	51
Paikallinen sopiminen työajasta	11
Palkallinen poissaolo	40
Palkanmaksu	27
Palkat aikatyössä	18
Palkat palkkiopalkkaustyössä	25
Palkat urakkatyössä	25
Palkkaryhmät	19–22
Palkkataulukot	18
Palkkausjärjestelmä	16
– aikapalkkaus	16
– fyysinen vaativuus	23
– korvauspalkat	26
– palkkiopalkkaus	25
– perustuntipalkat	17
– poikkeavat työajat	24
– tekninen vaativuus	23
– työhön liittyvä vastuu	24
– työkohtainen palkka	17, 22
– työkohtainen lisä	17, 23
– määräaikainen tai työkohdetta koskeva	23
– pöytäkirja eräistä työkohtaisista lisistä	66
– sopiminen	22
– toistaiseksi voimassaoleva	23
– työkohtaista lisää korottavat tekijät	23–24
– työsopimuksella sovittu palkkaehto	23
– urakkapalkkaus	25
Palkkausryhmittely	17
– muuttaminen	18

– sijoittaminen palkkaryhmiin	18
Perintäsopimus (ay-maksu)	92
Perustuntipalkat	18
Perustuntipalkkojen korotukset	18
Pohjoismaat	47
Päivittäiset matkakulut	43
Päiväraha	41, 44
Pöytäkirjat	
– työajan lyhentäminen	71
– työkohtainen lisä	66
– työsuojeluyhteistoiminta	123
Rajanveto toimihenkilö/työntekijä	126
Reservin kertausharjoitus	41
Ruokailutauot	10
Ruoppaustyöaika	74
Ryhmähenkivakuutus	49, 131
Sairaalan lapsen hoito	38
Sairausajan palkka	29
– menettelytapaohjeet	30
Sairauden uusiutuminen	34
Saksa	47
Sosiaalitulat	51
Säännöllinen työaika	9
Takaisinottaminen	87
Tapaturma	29
Tauot	10
Terveystarkastus	35
Tilapäinen työ (lomautus)	85
Toimitilat	
– luottamusmies	105
– työsuojeluvaltuutettu	116

Tunnelitöiden työkohtainen lisä	67
Turvakengät	50
Turvavaatteet	50
Turvavarusteet	50
Työ Pohjoismaissa ja Saksassa	47
Työ ulkomailla	46
Työaika	9
– hoidon alueurakoinnin työaika	76
– keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika	80
– ruoppautöiden työaika	74
Työaikalaki	133
Työaikamääräykset	9–16
Työajan lyhentäminen	68
– ansiomenetyksen korvaaminen	69
– soveltamisala	68
– työssäoloajan veroiset päivät	68
– vapaan antaminen	68
– vapaan kertyminen	68
Työajan tasaamislisä jatkuvassa kaksi- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	82
Työajan tasoittumisjärjestelmä	13
Työajan siirtäminen	10
Työkalusuoja	51
Työkyvyn ylläpitäminen	112
Työkyvyttömyys	30
Työnjohto-oikeus	8
Työntarjoamisvelvollisuus	86–87
Työntekijän juhlapäivät	40
Työntekijän ryhmähenkivakuutus	49, 131
Työpaikan käsite	109
Työpaikka	
– varsinainen	44
– ei varsinainen	41

Työpaikkaohjaaja	25
Työpalkat	18
Työrauhavelvoite	7
Työryhmät	64
Työsopimus (työ Pohjoismaissa ja Saksassa)	48
Työssäolopäivien veroiset päivät (työajan lyhentäminen)	68
Työsuhde	8
– luottamusmies	99
– työsuojeluvaltuutettu	116
Työsuojeluasiamies	120
– tehtävät	121
– valinta	120
Työsuojelupäällikkö	113
– oikeus tutustua asiakirjoihin	116
Työsuojelutoimikunta	111
Työsuojeluvaalit	125
Työsuojeluvaltuutettu	113
– ajan käyttö	114
– ansionmenetyt	119
– erilliskorvaus	118
– oikeus tutustua asiakirjoihin	116
– tehtävät	113
– työajan ulkopuolinen tehtävä	119
– työsuhde	116
– valinta	114
Työsuojeluyhteistoiminta	109–122
Työsäännöt	8
Työterveyspalvelut	32
Työvoiman vähentämisyjärjestys	87
Työvuoroluettelo	13
Ulkomaan työ	46

Vaalijärjestys	
– luottamusmies	107
– työsuojeluvaltuutettu	125
Vapaa-aikana sattunut tapaturma	34
Vapaa-ajan vammat	33
Vapaapäivät	15, 40
Vapautus työstä	
– luottamusmies	102
– työsuojeluvaltuutettu	114
Varallaolo (hoidon alueurakointi)	77
Varavaltuutettu (työsuojelu)	113
VSS-kurssi	41
Vuorotyölisä	24
Vuosiloma	28
Vuosilomalaki 11 §	132
Yhteinen koulutus	94
Yhteistoimintaelimet (työsuojelu)	110
Yhteistoimintatehtävät (työsuojelu)	111
Ylityö	13
Yrityksen työterveyspalvelut	32
Yöpymisraha	41, 44
Yötyö	15
Yötyölisä	24
Äitiysvapaa	35



Rakennusmedia

PL 381 (Unioninkatu 14)
00131 Helsinki
www.rakennusmedia.fi

ISBN 978-952-269-117-0



9 789522 691170