

**ASFALTTIALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS  
2017–2018**

ISBN 978-952-267-192-9  
ISBN 978-952-267-193-6 (pdf)

Kustantaja: Rakennustieto Oy  
Taitto: DTPage Oy  
Kirjapaino: Oy Fram Ab, Vaasa 2017

# Sisällysluettelo

<b>Asfalttialan työehtosopimus .....</b>	<b>5</b>
1 § Soveltamisala .....	5
2 § Työaika .....	5
3 § Työajan sijoitus .....	6
4 § Tauot.....	6
5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö sekä varallaolo.....	7
6 § Erilliset lisät.....	7
7 § Vuorokausi- ja viikkolepo.....	7
8 § Pääsiäislauantai.....	8
9 § Hälytysluontoinen työ.....	8
10 § Työajan lyhennys .....	8
11 § Arkipyhäkorvaus.....	8
12 § Työpalkat .....	9
13 § Nuorten työntekijöiden palkka.....	24
14 § Työpaikkaohjaaja .....	24
15 § Urakkatyömääräykset .....	24
16 § Palkanmaksu .....	24
17 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen.....	25
18 § Päivittäiset matkakustannukset.....	26
19 § Siirto toiseen työhön .....	27
20 § Sairausajan palkka .....	28
21 § Lääkärintarkastusten korvaaminen .....	35
22 § Ryhmähenkivakuutus .....	37
23 § Vuosiloma.....	37
24 § Vaate- ja ruokailusuojat .....	39
25 § Muita korvauksia .....	40
26 § Suojavarusteet .....	41
27 § Paikallinen sopiminen.....	42

28 § Vastuu sopimuksesta .....	42
29 § Riitaisuuksien ratkaisu.....	43
30 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	43
31 § Sopimuskappaleet .....	43
<b>Allekirjoituspöytäkirja, Asfalttialan työehtosopimus .....</b>	<b>44</b>
<b>Kokeiluluontoiset työaikamääräykset. ....</b>	<b>52</b>
<b>Työajan lyhennys tienpäällystysalalla.....</b>	<b>54</b>
<b>Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta asfalttialalla .....</b>	<b>57</b>
<b>Työehtosopimus tiemerkitsijöiden palkkauksesta.....</b>	<b>62</b>
<b>Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta asfalttialan yrityksissä .....</b>	<b>65</b>
<b>Koulutus sopimus .....</b>	<b>75</b>
<b>Yleissopimus .....</b>	<b>79</b>
<b>Yleissopimuksen, koulutus sopimuksen ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen sekä irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennus- alalla solmitun sopimuksen muuttamiseen liittyvä allekirjoituspöytäkirja.....</b>	<b>81</b>
<b>Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus.....</b>	<b>83</b>
<b>Sopimus Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä ....</b>	<b>85</b>

# TYÖEHTOSOPIMUS

## INFRA ry:n ja Rakennusliitto ry:n välillä

### 1 § Soveltamisala

Tämä työehtosopimus koskee asfaltti- ja tiemerikintäalan töitä ja sitä sovelletaan INFRA ry:n jäsenten ja sen työntekijöiden työsuhteisiin lukuun ottamatta jäsenten teettämiä maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia töitä.

### 2 § Työaika

1. Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja. Määräykset työajan pituudesta, yli-, sunnuntai- ja hätätyökorvauksista koskevat sekä tunti- että urakkapalkalla työskenteleviä.

2. Työviikko alkaa maanantaina. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, mikäli alempana ei muuta ole sanottu.

3. Kuljetus-, vartiointi- ja vartioinnin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:ssä sanotulla tavalla jaksotyöksi.

4. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteesta taikka tuotantoteknisistä syistä jotakin työtä ole tehtävä silloinkin, kuten välttämättömät korjaustyöt, matkatöiden lopettaminen tai muu sellainen. Lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

5. Ns. arkipyhäviikolla on kuitenkin arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantaan säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia.

Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantait sekä pääsiäisen, helatorstain ja joulun jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä tapaninpäivä ovat vapaapäiviä ellei tuotantoteknisistä syistä tai työn luonteesta muuta johdu.

### 3 § Työajan sijoitus

1. Työaika alkaa yksivuorotyössä kello 07.00.

2. Kaksivuorotyössä työ alkaa yleensä klo 06.00 ja päättyy klo 24.00. Lyhyehkön ajan kestävässä töissä työ voidaan järjestää kahden vuoroon ylläsanotuista ajoista poiketen.

3. Työvuorokauden lasketaan alkavan kello 00, kuitenkin siten, että työvuoron jatkuessa keskeytyksettä yli vuorokauden vaihteen katsotaan kaikkien työtuntien kuuluvan siihen työvuorokauteen, jolloin työskentely alkoi.

4. Mikäli aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön taikka muuten työn järjestelyn vuoksi on tarpeellista, tai milloin siitä paikallisesti sovitaan, voidaan säännöllinen työaika järjestää tavanomaisesta poikkeavasti (siirretty työaika).

Mikäli edellisessä kappaleessa mainittu järjestely toteutetaan muutoin kuin paikallisesti sopimalla, tulee ennen järjestelyn toimeenpanemista laatia työvuoroluettelo enintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi työntekijöille vähintään kolme päivää ennen sen käyttöön ottamista. Muussa kuin edellä mainitussa tilanteessa ei työvuoroluetteloita tarvitse laatia.

Mikäli tavanomaisesta poikkeavaa työaika (siirretty työaika) ei ole järjestetty edellä esitetysti, työntekijällä on oikeus korvaukseen siirretystä työajasta. Korvaus tässä säännöksessä tarkoitettua siirretystä työajasta määräytyy 6 §:n 3 kohdan mukaan.

5. Kolmivuorotyö voidaan järjestää myös siten, että säännöllinen työaika enintään viiden viikon jakson kestäessä on keskimäärin enintään 40 tuntia. Vuorotyötä varten laaditaan etukäteen tuntijärjestelmä, joka osoittaa, milloin työvuoro säännönmukaisesti alkaa ja päättyy sekä työvuoroon kuuluvat vapaapäivät.

### 4 § Tauot

1. Ruokailutauon pituudesta ja sijoituksesta voidaan sopia paikallisesti. Ellei mitään sovita, ruokailutauko kestää tunnin ja se on sijoitettava työvuoron puoliväliin. Ruokailutauko voi olla eri työntekijöillä eri aikaan.

2. Kahdeksantuntisen työvuoron sekä ensimmäisellä että toisella puoliskolla on 15 minuutin virkistystauko. Jatkettaessa tämän jälkeen työpäivää pidetään kahdeksan tunnin jälkeen ja työn jatkuessa kahden tunnin välein 15 minuuttia kestävä virkistystauko.

Nämä virkistystauot luetaan työaikaan. Paikallisesti voidaan sopia myös muunlainen menettely.

## **5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö sekä varallaolo**

1. Ylityötä on se työ, jota työnantajan esityksestä tehdään säännöllisen työajan lisäksi. Yli- ja hätätyöstä maksetaan kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikottaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Työaikalain 19 §:n mukainen ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujakso on kalenterivuosi.

3. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka työaikalain 33 §:n mukaisesti.

4. Varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta on sovittava työaikalain 5 §:n mukaisesti.

## **6 § Erilliset lisät**

1. Vuorotyössä maksetaan iltavuorossa 1,45 euron suuruinen lisä.

2. Työstä, jota tehdään klo 21.00–05.00 välisenä aikana, maksetaan 4,77 euron suuruinen lisä tunnille.

3. Työehtosopimuksen 3 §:n 4 kohdan 3. kappaleessa tarkoitettua siirretystä työajasta maksetaan klo 16.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä korvauksena kohdan 1 suuruinen korvaus. Kello 21.00–05.00 välisenä aikana korvaus määräytyy kohdan 2 mukaan.

## **7 § Vuorokausi- ja viikkolepo**

1. Vuorokausilevon tulee olla vähintään 11 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Mikäli työntekijää on tarvittu tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana eikä hänen säännöllistä työaikaansa ole vastaa- vasti lyhennetty seuraavan kalenteriviikon aikana, maksetaan työntekijälle tilapäiseen työhön käytetyltä ajalta hänen varsinaisen palkkansa suuruinen erillinen korvaus.

## **8 § Pääsiäislauantai**

Muussa kuin keskeytymättömässä 3-vuorotyössä maksetaan pääsiäislauantaina tehdystä työstä, vaikka se ei olekaan ylityötä, enintään kahdeksalla (8) tunnilla 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ samalla on ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

## **9 § Hälytysluontoinen työ**

Mikäli työntekijä työstä kotiin saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi ns. hälytysrahana kolmen (3) tunnin palkka ammattitaitolisineen. Palkan suuruus määräytyy tuotannon taulukkopalkan mukaisesti. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoa. (Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa). Hälytystapauksissa työssä käymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan muuten siihen oikeus. Jos hälytystyön suoritus kestäisi alle tunnin, maksetaan siitä kuitenkin tunnin palkka. Hälytysluontoiseen työhön ei lueta asfaltinvalmistuksessa käytettävien raaka- ja tarveaineiden vastaanottoa.

## **10 § Työajan lyhennys**

Työajan lyhennys toteutetaan siten kuin siitä on sovittu tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa työajan lyhentämistä tiennäyttävällä koskevassa sopimuksessa.

## **11 § Arkipyhäkorvaus**

1. Työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatoritailta, juhannusaatolta, jouluaatolta, ensimmäiseltä joulupäivältä sekä tapaninpäivältä jäljempänä mainituin edellytyksin aikapalkan taulukkopalkan mukainen tuntipalkka ilman henkilökohtaista palkanosaa ja ilman ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkintolisää hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi (6) viikkoa ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myöskin sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä,



jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

2. Edellä mainittu kuuden (6) viikon yhtäjaksoinen työsuhde katsotaan syntyvän myös 23 §:n 1 kohdan 2 kappaleen laskentatavan mukaisesti sen edellytyksin.

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

4. Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhäältä, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman ajalle sattuneilta arkipyhiltä.

5. Työntekijä ei menetä oikeutta arkipyhäkorvaukseen, jos hän arkipyhää edeltävänä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä myöhästyy, mikäli sen on aiheutunut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

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

6. Mikäli työntekijä on työssä uudenvuoden päivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, jouluaattona, ensimmäisenä joulupäivänä sekä tapaninpäivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstä, eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

7. Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka lain (laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 26.11.1937/388) mukaisesti. Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle siltä päivältä palkkaa sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

## 12 § Työpalkat

Asfalttialan työehtosopimuksen mukaiset palkkausmuodot ovat aikapalkka, tuotantopalkkiopalkka ja urakkapalkka.

Koneasemanhoitaja, koneasemamies, huolto- ja korjaustöitä tekevät sekä muut erikoistöitä tekevät työntekijät ovat aikapalkkajärjestelmässä, mikäli palkallisesti muuta ei sovi.

Remixer-, uraremixer- tai muissa vastaavissa töissä, joissa massan menekki on pieni, maksetaan aikapalkkajärjestelmän mukaista palkkaa

(sisältäen myös henkilökohtaisen palkanosan). Edellä mainituiden töiden hinnoittelu voidaan sopia myös paikallisesti siten, että palkkaus on vähintään työntekijän aikapalkkajärjestelmän mukaisen palkan suuruinen. Paikallinen sopiminen on tehtävä kirjallisesti.

## AIKAPALKKAJÄRJESTELMÄ

Aikapalkkajärjestelmässä työntekijän palkka muodostuu kolmesta osatekijästä, jotka ovat:

1. Taulukkopalkka
2. Henkilökohtainen palkanosa (pisteytyksen perusteella)
3. Ammattitutkintolisä

### 1. Taulukkopalkka

Taulukkopalkan palkkaryhmät ovat I – V. Työntekijä sijoitetaan palkkaryhmään alla olevan taulukon mukaisesti ammattinimikkeen perusteella. Nimikkeissä on otettu huomioon nykyisin asfaltti-toissa käytössä olevat nimikkeet.

**Taulukko. Työntekijöiden sijoittuminen palkkaryhmiin I–V ja niitä vastaavat taulukkopalkat.**

Palkka-ryhmä	Työntekijän nimike	Vuosi 2017 €/tunti
I	Kesätyöntekijät, siivoaja, liikenteenohjaaja, asfalttityöntekijä ilman työkokemusta	9,99
II	Lapiomies, asfalttityöntekijä (apumies), laborantti, varastotyöntekijä, kuitumies, liikenteenjärjestelijä / huoltoautonkuljettaja (sisältää autonkuljettajan), liimamies / ruiskukoneen kuljettaja	13,76
III	Kuumennuskoneen hoitaja (kuumennuskoneen kuljettaja), kuorma-autonkuljettaja, koneasemamies (vaakaaja), jyrsinmies, valuasfalttityöntekijä, kolamies, koneenkuljettaja (esim. stabilointi), jyränkuljettaja, pohjatyöntekijä, urheilupaikkarakentaja (perusosaaja), laborantti (laborantin pätevyuden omaava henkilö, koulutettu), lapiomies (monitaitoinen), liimamies / ruiskukoneen kuljettaja (monitaitoinen), liikenteenjärjestelijä / huoltoauton kuljettaja (kokonaisvastuu liikennejärjestelyistä)	14,63
IV	Koneasemanhoitaja, levittimen kuljettaja, koneasentaja (korjausmies), perämies, tiehöylänkuljettaja, pohjatyöntekijä, urheilupaikkarakentaja (huippuosaaja), kuumennuskoneen hoitaja (itsenäiseen työkentelyyn pystyvä)	15,47
V	Etumies, muu IV-ryhmään kuuluva nimike	16,33

## 2. Henkilökohtainen palkanosa (0–25 pistettä)

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa perustuu pisteytykseen siten, että pisteet vastaavat prosenttia taulukkopalkan päälle. Esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan suuruuden ollessa 10 pistettä, tarkoittaa tämä sitä, että taulukkopalkan päälle lisätään 10 % henkilökohtaista palkanosaa.

Henkilökohtainen palkanosa arvioidaan seuraavien viiden eri tekijän osalta:

1. Ammattitaito
2. Henkilökohtainen ominaisuus
3. Työn ja työkohteen fyysinen vaativuus
4. Etumies / raportointi
5. Huolto- ja korjaustehtävät

Kussakin kohdassa työntekijälle annetaan pisteet asteikolla 0–5. Pisteytys voidaan tehdä 0,5 pisteen tarkkuudella. Huomaa, että osatekijän 3 (Työn ja työkohteen fyysinen vaativuus) arvioidaan pääsääntöisesti ryhmäkohtaisesti. Muissa kohdissa arviointi tehdään kunkin työntekijän osalta erikseen.

### ***1. Ammattitaito***

Ammattitaitoon sisältyy moniosaaminen ja alallaolo.

Pisteytys	Perusteet
0	Työntekijällä ei ole aikaisempaa kokemusta asfalttialan töistä.
1-2	Työntekijä hallitsee oman työtehtävänsä työt.
2-3	Työntekijällä on sellaiset tiedot ja taidot, että hän hallitsee jonkin asfalttialan työtehtävän työt hyvin tai suoriutuu useammasta muusta työryhmänsä työtehtävästä.
3-4	Työntekijä kykenee suorittamaan itsenäisesti ja monipuolisesti useamman asfalttialan työtehtävään liittyvät työt ammattitaidolla.
4-5	Työntekijä kykenee suorittamaan erityisiä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa vaativia töitä, joihin sisältyy muiden työntekijöiden ohjausta ja laadun tarkkailua.

## 2. Henkilökohtainen ominaisuus

Pisteytys	Perusteet
0–2,5	Säännöllinen / Aloitteellinen
0–2,5	Työn laatu (henkilökohtainen) / Tiimityöskentely (yhteistyökyky)

## 3. Työn ja työkohteen poikkeuksellinen fyysinen vaativuus

Raskaalla työllä tarkoitetaan sellaisia työtehtäviä, jotka oleellisesti poikkeavat fyysisen raskautensa takia normaalista asfaltti-työntekijän työtehtävistä. Tämä kohta arvioidaan pääsääntöisesti ryhmäkohtaisesti. Työn ja työkohteiden fyysisyyden arvioinnissa otetaan huomioon mm. kaivojen määrä.

Pisteytys	Perusteet
0–5	Työn fyysiseen vaativuuteen vaikuttavat mm. käsityön osuus, kaivojen määrä, kohteiden sijainti ja vaativuus.

## 4. Etumies / raportointi

Pisteytys	Perusteet
0	Työntekijällä ei ole raportointi- eikä etumiesveloitteita.
1–2	Työntekijä raportoi työstä.
2–3	Työntekijä opastaa ja ohjaa oman alansa työntekijöitä ja raportoi.
3–4	Työntekijä organisoii ja vetää työryhmänsä työskentelyä sekä raportoi.
4–5	Työntekijä vastaa raportoinnista. Työntekijä kykenee suorittamaan erityisiä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa vaativia sekä vastuullisia töitä.

## 5. Huolto- ja korjausosaaminen

Pisteytys	Perusteet
0	Työntekijä ei suorita huolto- ja korjaustöitä.
1–2	Työntekijä suorittaa päivittäiset tarkistukset huolto-ohjeen mukaisesti ja tekee tarvittavat huoltotehtävät.
2–3	Työntekijä suorittaa huolto- ja korjaustöihin liittyvät perustehtävät.
3–4	Työntekijä suorittaa itsenäisesti ja monipuolisesti vaativat huolto- ja korjaustyöt tai suorittaa myös ns. talvikorjauksia.
4–5	Työntekijä suorittaa itsenäisesti ja monipuolisesti erityisen vaativia huolto- ja korjaustöitä.

### 3. Ammattitutkintolisä

Ammattitutkintolisä ja erikoisammattitutkintolisä maksetaan erillisenä lisänä taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan päälle niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet hyväksyttävästi maa- rakennusalan ammattitutkintoon liittyvän asfalttiosion tai asfalttialan erikoisammattitutkinnon (tutkintolisä maksetaan ainoastaan yhdestä tutkinnosta). Ammattitutkintolisän suuruus on 0,31 e/h ja erikoisammattitutkinnon lisä 0,72 e/h.

Ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon hakeutuvan henkilön suositellaan keskustelevan työnantajan edustajan kanssa ennen koulutuksen aloittamista tutkinnon aiheuttamien kustannusten korvauksista.

#### ***Aikapalkkajärjestelmän sovellusohjeet***

*Siirtyminen aikapalkkajärjestelmään ei saa alentaa työntekijän nykyistä palkkaa.*

*Kullekin työntekijälle määritetään työsuhteen alussa henkilökohtainen palkanosa. Uuden työntekijän palkkaryhmä ja henkilökohtainen palkanosa tulee tarkistaa ensimmäisen kerran viimeistään kahden palkkajakson jälkeen.*

*Mikäli aikapalkkajärjestelmässä ei ole tehty henkilökohtaisen palkanosan määrittämistä, määräytyy henkilön palkka tämän työehtosopimuksen tuotantopalkkiojärjestelmän alle 50 tonnin töiden kiinteän taulukkopalkan mukaisesti.*

*Työntekijän pyytäessä työnantajan tulee esittää henkilökohtaisen palkanosan muodostuminen. Mikäli työntekijä ei ole tyytyväinen henkilökohtaisen palkanosansa muodostumiseen, työntekijän niin halutessa luottamusmies avustaa työntekijää neuvottelussa henkilökohtaisen palkanosan määrittelemiseksi.*

*Työntekijän henkilökohtainen pisteytys arvioidaan uudestaan työkauden päätyttyä työsuhteen jatkuessa ja/tai toimenkuvan muuttuessa.*

*Mikäli työntekijän työsuorituksessa tapahtuu muutoksia huonompaan suuntaan, työnantaja antaa kirjallisena työntekijälle ilmoituksen työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien ja niihin liittyvien pisteiden muutoksista. Asiasta annetaan samanaikaisesti luottamusmiehelle tieto. Mikäli työntekijän työsuorituksessa ei tapahdu muu-*

*toksia kahden palkkajakson sisällä, voidaan henkilökohtaista palkanosaa alentaa. Myös tästä annetaan tieto luottamusmiehelle.*

*Paikallisesti voidaan lisäksi sopia työkohtaisesta lisästä tehtävän hankaluuden sitä edellyttäessä (esimerkiksi sisäparkkihallit, sisävarastot, tunnelit yms. hankalat työkohteet).*

*Milloin levitystyötä ei voida tehdä aikapalkalla, työnantaja pyrkii järjestämään muuta työtä. Mikäli keskeytys johtaa sääolosuhteiden vuoksi odotusajan tunteihin, työntekijälle maksetaan ko. tunneilta aikapalkkajärjestelmän mukaista taulukkopalkkaa sekä mahdollista ammattitutkintolisää tai erikoisammattitutkintolisää.*

## **TUOTANTOPALKKIOJÄRJESTELMÄ**

Tuotantopalkkiojärjestelmän tarkoituksena on antaa työntekijälle hänen työsuoritukseensa ja työn vaativuuteen suhteutettu oikeudenmukainen ansio. Tämän tarkoituksen saavuttamiseksi työpanoksen ja sen perusteella maksettavan tuotantopalkkion tulisi vastata toisiaan. Tuotantopalkkiotyön taulukkopalkan lisäksi maksettavassa tuotantopalkkiossa otetaan huomioon erilaatuiset työt ja tuotantotekniset tekijät siten, että sillä innostetaan työntekijää hyvään määrälliseen työsuoritukseen sekä laadun entistä suurempaan huomioimiseen. Näiden periaatteiden huomioonottaminen on tavoitteena tässä tuotantojärjestelmässä.

Tuotantopalkkiotyössä työntekijän palkka muodostuu seuraavista osatekijästä:

1. Tuotantopalkkion taulukkopalkasta
2. Tuotannon määrään perustuvasta tuotantopalkkiosta
3. Tuotantopalkkion lisäksi maksettavasta urakkapalkasta.

Alle 50 tonnin kohteissa maksetaan edellä mainittujen kohtien 1 ja 2 sijasta kiinteää taulukkopalkkaa.

Mikäli tuotantopalkkiotyössä oleva työntekijä tekee muuta kuin tuotantopalkkiotyötä, työntekijälle maksetaan tuotantopalkkiojärjestelmän mukaisen taulukon kokonaistuntipalkkaa.

Ammattitutkintolisä ja erikoisammattitutkintolisä maksetaan erillisenä lisänä tuotannon taulukkopalkkojen (taulukkopalkka, kiinteä taulukkopalkka ja kokonaistuntipalkka) päälle niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet hyväksyttävästi maarakennusalan am-

mattitutkintoon liittyvän asfalttiosion tai asfaltin erikoisammattitutkinnon (tutkintolisä maksetaan ainoastaan yhdestä tutkinnosta). Ammattitutkintolisän suuruus on 0,31 euroa/h ja erikoisammattitutkinnon lisä 0,72 euroa/h. Ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon hakeutuvan henkilön suositellaan keskustelevan työnantajan edustajan kanssa ennen koulutuksen aloittamista tutkinnon aiheuttamien kustannusten korvauksista.

### 1. Yleiset määräykset

1. Näitä määräyksiä sovelletaan, kun levitystyötä tehdään tuotantopalkkiotyönä.

2. Tuotantopalkkiotyötä ovat päällystystyön valmiiksi saattamiseen kuuluvat tarpeelliset työt ja työvaiheet.

3. Levitysryhmän koon määrittää työnantaja ottaen huomioon työn luonne, koneistus ym. seikat. Jos levitysryhmään tuodaan erillinen, ulkopuolinen työntekijä tai ryhmä, ei näitä lasketa mukaan levitysryhmään. Kyseiselle työntekijälle tai ryhmälle lasketaan tällöin oma palkka.

4. Tuotantopalkkiota maksetaan tuotantopalkkiotyöstä levitysryhmälle, joka levittää ja tiivistää asfalttimassan valmiiksi päällysteeksi.

5. Levitysryhmälle on annettava viikoittain kirjallinen tuotantopalkkiolaskelma.

6. Tuotantopalkkiota maksetaan kaikille sellaisen työvuoron tunneille, jonka aikana on tehty edellä sanottua tuotantopalkkiotyötä. Tuotantopalkkiotyönä ei kuitenkaan pidetä esimerkiksi:

- koneaseman pystytystä, purkamista ja siirtoa
- koneaseman tai levityskaluston korjaamista ja huoltoa
- pohjien tekemistä
- liikennemerkkien pystytystä
- liikenneohjausaitojen siirtoa
- valuasfaltointia
- urheilukenttäpäällysteiden tekemistä
- jyrshintää
- stabilointia.

## 7. Tuotannon keskeytyspalkka

Milloin työtä ei voi tehdä tuotantopalkkiotyönä, työnantaja pyrkii järjestämään muuta työtä. Mikäli keskeytys johtaa sääolosuhteiden vuoksi odotusajan tunteihin, työntekijälle maksetaan tuotantopalkkiojärjestelmän mukaista taulukkopalkkaa.

## 8. Kohteen keskeytys

Työkohteella tarkoitetaan yhtä työkohdetta, joka on työehtosopimuksessa määritelty. Jos työ työntekijästä riippumatta keskeytetään ja levitysryhmä siirtyy työskentelemään uuteen kohteeseen, päällystetty työkohde mitataan kulloinkin levitetyn yhtäjaksoisen massamäärän mukaan. Kuitenkaan pienehköt paikkaus- ja käsitöiden tekemiset eivät aiheuta työkohteen mittaukseen keskeytymistä. Kohteen keskeytyessä ja työn jatkuessa muuna kuin tuotantopalkkiotyönä, työntekijälle maksetaan tuotannon kokonaistuntipalkkaa.

## 2. Tuotantopalkkion määrääminen

### Tuotannon taulukkopalkka

Taulukkopalkan palkkaryhmät ovat yhdenmukaiset aikapalkkajärjestelmän palkkaryhmien I – V kanssa. Työntekijä sijoitetaan palkkaryhmään ammattinimikkeen perusteella.

Tuotantopalkkiojärjestelmän taulukkopalkat ovat seuraavat:

	2017
Palkkaluokka	euroa/tunti
I	7,54
II	10,38
III	11,02
IV	11,66
V	12,31



Tuotantopalkkiojärjestelmän kiinteät taulukkopalkat alle 50 tonnin töissä ovat seuraavat:

	2017
Palkkaluokka	euroa/tunti
I	12,70
II	15,59
III	16,26
IV	16,92
V	17,57

### Tuotantomäärään perustuva palkkio

Tuotantopalkkion laskemisen perustana on työkohteen koko. Työkohteella tarkoitetaan päällystettävien alueiden, katujen tai teiden muodostamaa kokonaisuutta.

Toistensa läheisyydessä ja toisiinsa liittyvissä alle 50 tonnin kohteissa maksetaan kiinteää taulukkopalkkaa. Paikallisesti voidaan sopia myös toisin ennen työn suorittamista ottaen huomioon päällystettävien alueiden kokonaisuus.

Teitä ja moottorikatuja päällystettäessä muodostavat sellaiset päällystettävät pysäkki- ja risteysalueet, joita ei päällystetä samanaikaisesti ajoradan kanssa, omat työkohteensa. Tämä koskee myös paikoittaisia tasauksia. Näihin noudatetaan kadut, pihat ja vastaavat taulukkoa. Myös päällystettäessä ajoradan ulkopuolisia pientareita, joiden leveys on alle 2,5 metriä, noudatetaan kadut, pihat ja vastaavat taulukkoa.

Työkohteen koolla tarkoitetaan teoreettista massamäärää lasketuna lopullisesta pinta-alasta.

Työryhmäkohtainen tuotantopalkkio jaetaan työntekijöiden kesken tasan tehtyjen työtuntien suhteessa. Tuotantopalkkiolaskelmaan otetaan huomioon vain *tuotannon määrään (euroa/tonni) perustuva tuotantopalkkio*.

Työssäoppijat ja harjoittelijat eivät ole tuotantopalkkiolaskel-  
massa mukana laskettaessa tuotantopalkkiota viikon tarkastelujak-  
sossa.

Tuotantopalkkiotyössä palkkaryhmässä I olevan uuden työntekijän (muun kuin työssäoppijan ja harjoittelijan) palkkaryhmä tulee tarkistaa ensimmäisen kerran viimeistään kahden palkkajakson jälkeen.

Vuonna 2017 työkohteen koon mukaan määräytyvä kerroin lasketaan seuraavalla kaavalla:

*KADUT, PIHAT JA VASTAAVAT:*

Työkohteen koko: 50 – 1000 tonnia

Kerroin =  $15,430 * (\text{Kohteen koko}^{-0,497})$ , euroa/tonni

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

Kerroin = 0,521 euroa/tonni

Tuotantopalkkio (euroa) saadaan kertomalla edellä laskettu kerroin (euroa/tonni) levitetyllä massamäärällä (tonnia).

*TIET, MOOTTORIKADUT, LENTOKENTÄT JA VASTAAVAT:*

Työkohteen koko: 50 – 1000 tonnia

Kerroin =  $31,209 * (\text{Kohteen koko}^{-0,6614})$ , euroa/tonni

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

Kerroin = 0,331 euroa/tonni

Tuotantopalkkio (euroa) saadaan kertomalla edellä laskettu kerroin (euroa/tonni) levitetyllä massamäärällä (tonnia).

### Tuotantopalkkiotyön kokonaistuntipalkka

Tuotantopalkkiota maksetaan levitysryhmälle. Kun levitysryhmä tekee muuta kuin päällysteen levitystyötä, maksetaan työryhmän jäsenille tuotannon kokonaistuntipalkkaa.

Tuotantopalkkiojärjestelmän kokonaistuntipalkkat ovat seuraavat:

	2017
Palkkaluokka	euroa/tunti
I	12,26
II	15,08
III	15,73
IV	16,35
V	17,00

### **3. Tuotantopalkkion lisäksi maksettavat urakkapalkat**

Ns. kelluvan kaivon nostosta massanlaskun yhteydessä oikeaan korkeuteen maksetaan lisähintana 6,17 euroa/kaivo/työryhmä. Lautarännin ja 5 cm kolmiolistan teosta maksetaan kokonaishintana 0,15 euroa/m + tuotantopalkkio.

Koururännin ja isomman kolmiolistan sekä ns. makkaran teosta maksetaan 0,41 euroa/m + tuotantopalkkio. Mikäli em. työssä joudutaan käyttämään sabluunaa, maksetaan kokonaishintana 0,47 euroa/m + tuotantopalkkio. Hinnoittelu edellyttää kourua tai ns. makkaraa, jonka kaarevuussäde on enintään 10 cm ja kolmiolistan korkeus 5–10 cm.

Kiinteän kaivon korotus metallisella tai muusta materiaalista valmistetulla lisäkehyksellä korvataan kuten kelluva kaivo. Korvaus maksetaan kerran korotettua kaivoa kohden, ei kehysten lukumäärän mukaan.

Urakkapalkoista voidaan sopia myös paikallisesti erikseen.

#### 4. Erinäisiä määräyksiä

1. Koneasemilla tulee olla seuraava miehitys: koneasemanhoitaja, koneasemamies ja tarvittaessa kuitumies sekä asfalttityöntekijä. Mikäli koneaseman miehitys poikkeaa työehtosopimuksen määräyksistä, sovitaan paikallisesti erillinen korvaus mahdollisesta lisätyöstä (esimerkiksi kuormaus tai yksintyöskentely).

2. Työntekijän tuotantopalkkio tuotantopalkkiotyössä ei voi olla viikon laskentajaksolla alle 4,91 e/h.

3. Tuotantopalkkiotyöhön osallistuvalla huoltoautonkuljettajalle maksetaan huoltoauton ajon ajalta huolto- ja ajotunneista tuotantopalkkiotaulukon kokonaistuntipalkan mukaista palkkaa.

Tuotantopalkkiopalkkauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Paikallisesti sovitun tuotantopalkkiopalkkauksen (tuotantopalkkiotaulukko + tuotanto/viikko tuntia kohden) tulee olla kokonaisuus huomioon ottaen vähintään kunkin työntekijän osalta tämän työehtosopimuksen tuotantopalkkiojärjestelmän mukaisen alle 50 tonnin töitä koskevan kiinteän taulukkopalkan ao. ammattinimikkeen/palkkaryhmän mukainen. Paikallisesti sopiminen on tehtävä kirjallisesti.

Mikäli tilaajan toimesta tilattu massan menekki on alle 70 kg/ m<sup>2</sup> työssä, joka ei ole remixer-, uraremixer- tai muuta vastaavaa työtä, tuotantopalkkiosta on aina sovittava erikseen.

Mikäli tuotantopalkkiotyötä tehdään käsilevityksenä (koko työkohte ilman levityskoneita), tulee tuotantopalkkiopalkkauksen (tuotantopalkkiotaulukko + tuotanto/viikko tuntia kohden) olla kokonaisuus huomioon ottaen vähintään kunkin työntekijän osalta tämän työehtosopimuksen tuotantopalkkiojärjestelmän mukaisen alle 50 tonnin töitä koskevan kiinteän taulukkopalkan ao. ammattinimikkeen/palkkaryhmän mukainen.

PAB-V ja PAB-O töissä maksetaan tuotantopalkkiotaulukon mukaisesti alennettuna 20 %:lla levitystyötä tekeväälle levitysryhmälle, jossa on enintään kuusi tuotantopalkkiotyötä tekevää työntekijää. Mikäli levitysryhmä on tätä suurempi, alennusta ei tehdä. Alennusta ei tehdä valmistettaessa näitä massoja suodattimella varustetulta kuuma-asemalta.

PAB-B töissä maksetaan tuotantopalkkiotaulukon mukaisesti alennettuna 10 %:lla levitystyötä tekeväälle levitysryhmälle, jossa on enintään kuusi tuotantopalkkiotyötä tekevää työntekijää. Mikäli levitysryhmä on tätä suurempi, alennusta ei tehdä. Alennusta ei tehdä valmistettaessa massaa suodattimella varustetulta kuuma-asemalta.

Tuotantopalkkioon maksetaan 10 %:n korotus niille tuotantopalkkiotunneille, kun koneliuostustyötä tekevä henkilö kuuluu tuotantopalkkioryhmään ja joutuu levitystyön kestäessä liuostamaan.

Levitettäessä kumibitumista SMA päällystettä maksetaan 10 % korotus tuotantopalkkioon.

Massanlevityksen yhteydessä tasausmassaan tai asfalttilaataan asennettavista verkoista maksetaan 0,92 euron suuruinen haittalisä tehdyille tunneille kaikille kyseisellä työmaalla tuotantopalkkioon oikeutetuille työntekijöille tuotantopalkkion lisäksi.

## **URAKKAPALKAT PÄÄLLYSTYSTÖISSÄ**

Mikäli työsuoritus ei perustu aikapalkkaan tai tuotantopalkkioon, voidaan työ sopia myös tehtäväksi urakkapalkalla. Urakkapalkan on oltava vähintään tuotanto- tai aikapalkkiojärjestelmän palkkaryhmän mukainen taulukkopalkka lisättynä joko takuutuotannolla tai henkilökohtaisella palkanosalla palkkausjärjestelmästä riippuen.

### **Tuotantopalkkauksen suorat urakat**

Kaivojen nostoissa ja laskuissa maksetaan 41,94 euroa/kpl, mikäli työhön kuuluu piikkaus sekä muuraus ja betonin valu silloin, kun työnantaja järjestää kompressorin kaivonnostajien käyttöön. Kaivon nostosta tai laskusta, kun työhön sisältyy koneellinen piikkaus ja jätteiden poisto, maksetaan 25,82 euroa/kaivo urakkahintana.

Käsin suoritetusta liuostuksesta maksetaan 0,12 euroa/m<sup>2</sup> urakkahintana.

Urakkapalkoista voidaan sopia myös paikallisesti erikseen.

## Tuotantopalkkiotaulukot 2017

### KADUT, PIHAT JA VASTAAVAT 2017

Kohteen koon (tonnia) mukaiset yksikköhinnat (euroa/tonni). Kohteen koko on esitetty taulukossa 10 tonnin välein. Tuotantopalkkiolaskelmassa kohteen koko ilmoitetaan tonnin tarkkuudella. Yksikköhinta ilmoitetaan kolmen desimaalin tarkkuudella.

Kohteen koko (tonnia)	Yksikköhinta (€/tn)	Kohteen koko (tonnia)	Yksikköhinta (€/tn)	Kohteen koko (tonnia)	Yksikköhinta (€/tn)	Kohteen koko (tonnia)	Yksikköhinta (€/tn)
50	2,208	310	0,892	570	0,659	830	0,546
60	2,017	320	0,878	580	0,653	840	0,543
70	1,868	330	0,864	590	0,648	850	0,540
80	1,748	340	0,852	600	0,642	860	0,537
90	1,649	350	0,839	610	0,637	870	0,534
100	1,564	360	0,828	620	0,632	880	0,531
110	1,492	370	0,817	630	0,627	890	0,528
120	1,429	380	0,806	640	0,622	900	0,525
130	1,373	390	0,795	650	0,617	910	0,522
140	1,324	400	0,785	660	0,612	920	0,519
150	1,279	410	0,776	670	0,608	930	0,516
160	1,239	420	0,767	680	0,603	940	0,514
170	1,202	430	0,758	690	0,599	950	0,511
180	1,168	440	0,749	700	0,595	960	0,508
190	1,137	450	0,741	710	0,591	970	0,506
200	1,109	460	0,733	720	0,587	980	0,503
210	1,082	470	0,725	730	0,582	990	0,501
220	1,057	480	0,717	740	0,579	1000	0,498
230	1,034	490	0,710	750	0,575	Yli 1000	0,521
240	1,013	500	0,703	760	0,571		
250	0,992	510	0,696	770	0,567		
260	0,973	520	0,689	780	0,564		
270	0,955	530	0,683	790	0,560		
280	0,938	540	0,677	800	0,557		
290	0,922	550	0,671	810	0,553		
300	0,906	560	0,665	820	0,550		

*TIET, MOOTTORIKADUT, LENTOKENTÄT JA  
VASTAAVAT 2017*

Kohteen koon (tonnia) mukaiset yksikköhinnat (euroa/tonni). Kohteen koko on esitetty taulukossa 10 tonnin välein. Tuotanto-palkkiolaskelmassa kohteen koko ilmoitetaan tonnin tarkkuudella. Yksikköhinta ilmoitetaan kolmen desimaalin tarkkuudella.

Kohteen koko (tonnia)	Yksikkö hinta (€/tn)	Kohteen koko (tonnia)	Yksikkö hinta (€/tn)	Kohteen koko (tonnia)	Yksikkö hinta (€/tn)	Kohteen koko (tonnia)	Yksikkö hinta (€/tn)
50	2,347	310	0,702	570	0,469	830	0,366
60	2,081	320	0,688	580	0,464	840	0,363
70	1,879	330	0,674	590	0,459	850	0,360
80	1,720	340	0,661	600	0,454	860	0,358
90	1,591	350	0,648	610	0,449	870	0,355
100	1,484	360	0,636	620	0,444	880	0,352
110	1,393	370	0,625	630	0,439	890	0,350
120	1,316	380	0,614	640	0,435	900	0,347
130	1,248	390	0,603	650	0,430	910	0,344
140	1,188	400	0,593	660	0,426	920	0,342
150	1,135	410	0,584	670	0,422	930	0,340
160	1,088	420	0,574	680	0,418	940	0,337
170	1,045	430	0,566	690	0,414	950	0,335
180	1,006	440	0,557	700	0,410	960	0,333
190	0,971	450	0,549	710	0,406	970	0,330
200	0,938	460	0,541	720	0,402	980	0,328
210	0,909	470	0,533	730	0,399	990	0,326
220	0,881	480	0,526	740	0,395	1000	0,324
230	0,856	490	0,519	750	0,391	Yli 1000	0,331
240	0,832	500	0,512	760	0,388		
250	0,810	510	0,505	770	0,385		
260	0,789	520	0,499	780	0,381		
270	0,769	530	0,493	790	0,378		
280	0,751	540	0,486	800	0,375		
290	0,734	550	0,481	810	0,372		
300	0,718	560	0,475	820	0,369		

### **13 § Nuorten työntekijöiden palkka**

Nuorille alle 18-vuotiaille työntekijöille, jotka hakeutuvat asfalttialalle työhön, voidaan asianomaisen työntekijän ja työnantajan sekä luottamusmiehen kesken sopia palkasta toisinkin kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty.

### **14 § 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.

### **15 § Urakkatyömääräykset**

1. Muista urakkatöistä kuin tuotantopalkkauksen suorista urakoista on sovittava erikseen.

2. Urakkapalkan on oltava vähintään tuotanto- tai aikapalkkiojärjestelmän palkkaryhmän mukainen taulukkopalkka lisätynä joko takuutuotannolla tai henkilökohtaisella palkanosalla palkkausjärjestelmästä riippuen.

### **16 § Palkanmaksu**

1. Työpalkka maksetaan joka toinen perjantai taikka, jos silloin on pyhä, edellisenä arkipäivänä.

2. Työryhmälle on annettava viikottain kirjallinen tuotantopalkkiolaskelma.

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

4. Työnantajan antaessa lopputilin on palkka maksettava heti työsuhteen päätyttyä paitsi tehtäessä urakkatyötä tai työtä, josta maksetaan tuotantopalkkiota, jolloin palkka on maksettava mittauksen jälkeisen päivän kuluessa.



5. Paikallisesti voidaan sopia, että lopputili maksetaan viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

## 17 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen

1. Jos työntekijä työnantajan pyynnöstä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle, josta hän ei voi saapua yöksi kotiinsa, työnantaja järjestää työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen.

2. Työntekijälle maksetaan jokaiselta edellisessä kohdassa tarkoitetulta vuorokaudelta päivärahaa 41 euroa 1.1.2017 lähtien.

Päiväraha maksetaan myös matkapäiviltä, ensimmäiseltä matkapäivältä vain, jos matka alkaa ennen kello 12.00 päivällä.

Päiväraha maksetaan joka tilinmaksun yhteydessä eikä sitä merkitä palkaksi.

3. Matkoista, jotka tehdään työnantajan pyynnöstä, maksaa työnantaja kaikki tarpeelliset matkakustannukset II luokassa, matkatavarakustannukset sekä makuupaikkaliput II luokassa.

4. Työnantaja on velvollinen maksamaan joka neljän (4) viikon kuluttua työntekijän matkasta tämän kotipaikkakunnalle ja takaisin työpaikalle aiheutuvat kustannukset edellisen kohdan mukaisesti.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Neljän viikon laskennan lähtökohtana pidetään juhannusviikonloppua, josta korvattavien viikonloppumatkojen ajankohdat lasketaan vuosittain. Työntekijän oikeuteen saada korvaus tällä tavalla lasketusta viikonloppumatkasta ei työsuhteen kestolla ole vaikutusta.*

Sanotut kustannukset työnantaja on velvollinen maksamaan myös pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna työntekijälle tämän käydessä kotipaikkakunnallaan.

Jos työntekijä sairastuu komennuspaikkakunnalla ja lääkäri toteaa hänet työkyvyttömäksi tai jos työntekijä lähtee vuosilomalle, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle edellisessä kohdassa sanotut kustannukset matkalta kotipaikkakunnalle.

5. Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle 11,12 €/h. Palkkaryhmässä I työntekijän matka-ajan palkan suuruus määräytyy kuitenkin taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella niin, ettei se ylitä edellä mainittuja korvauksia matkatunneilta.

Jos työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei matka-ajan palkkaa makseta kello 20.00–07.00 väliseltä ajalta.

6. Vesitse tapahtuvista matkoista sovitaan jokaisessa tapauksessa erikseen.

7. Paikallisesti voidaan sopia komennusmatkakustannusten korvaamisesta toisin kuin työehtosopimuksessa on määrätty. Mikäli toisin ei ole sovittu, noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

#### 8. Ulkomaantyöt

Työskenneltäessä ulkomailla maksetaan työntekijälle kustannusten korvaukset kokonaisuus huomioon ottaen vähintään kotimaan kustannusten korvausten tasoisina. Työnantajan ja työntekijän tulee sopia kirjallisesti ulkomailla työskentelyn ajalta maksettavista kustannusten korvauksista ennen ulkomaan työkomennuksen alkamista.

### 18 § Päivittäiset matkakustannukset

1. Työntekijän päivittäiset työmatkat korvataan sovitusta 0-pisteestä lukien 4 km:n etäisyyden ulkopuolelta laskettu maksu julkista kulkuvälinettä käyttäen menon ja paluun osalta. Sitä vastaava korvaus maksetaan kaikille työntekijöille riippumatta heidän asuinpaikastaan.

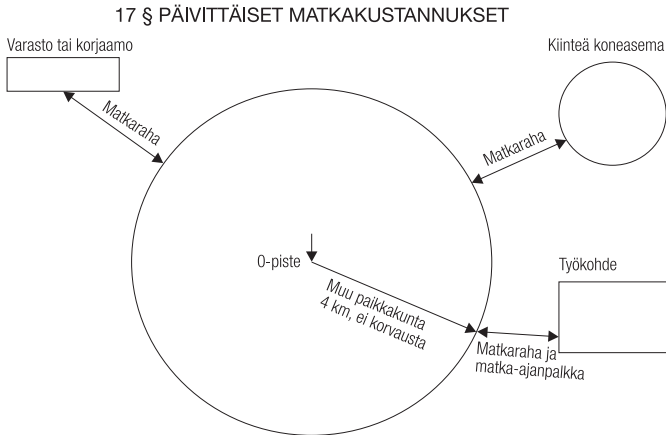
Työnantaja maksaa työntekijänsä matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksen matkatunneilta 4 km:n etäisyyden ulkopuolella käytetystä ajasta 11,12 €/h. Palkkaryhmässä I työntekijän matka-ajan palkan suuruus määräytyy kuitenkin taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella niin, ettei se ylitä edellä mainittuja korvauksia matkatunneilta.

2. Työskenneltäessä jyrä- ja valuasfaltin siirtyvillä työmailla katsotaan koneasema 0-pisteeksi ja se on työhönottopaikka. Työhönottopaikkakunnan koneasema jää laskennan lähtökohdaksi.

Työntekijän matka ja matka-ajan korvaus maksetaan yli 5 km:n matkalta, kuten kohdassa 1 on mainittu.

3. Edellä mainittuja matka-ajan korvauksia ei makseta silloin, kun työntekijä työskentelee kiinteällä koneasemalla, varastolla tai korjaamolla.

4. Tämän pykälän määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin.



### 19 § Siirto toiseen työhön

Jos työntekijä työn vähyden tai sen loppumisen takia siirretään omalla suostumuksellaan tekemään muuta kuin omaa ammattityötään, voidaan tämän jälkeen ensiksi sattuvan palkanmaksukauden alusta sopia palkka sen työn mukaan, jota hän suorittaa.

## 20 § Sairausajan palkka

1. <sup>1)</sup>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 hänen työpäivänsä, enintään seuraavanpituisten ajanjaksojen työpäiviltä:

Työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso:
alle 2 viikkoa	–
vähintään 2 viikkoa mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

Jos työkyvyttömyys on jatkunut yli sairausvakuutuksen karenssiajan pituisen ajan maksaa työnantaja sairausajan palkan myös odotuspäivältä.

Ns. karenssipäivä poistuu kun työntekijä on

A) ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa vähintään yhden vuoden.

B) tienpäällystysalalla kausiluontoisissa töissä ollut viimeisen kolmen vuoden aikana perättäisinä työkausina saman työnantajan palveluksessa yli kahden kuukauden työsuhteet yhteenlaskettuna vähintään 12 kuukautta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle siitä, että edellä mainitut ehdot täyttyvät.

2. Edellä olevasta poiketen maksetaan työntekijälle, joka on estynyt tekemästä työtä työnantajan työssä sattuneen tapaturman vuoksi, sairausajan palkka työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

3. Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos työntekijän palkallinen työkyvyttömyysjakso ei aikaisemmin ole ehtinyt täytyä. Sairausajan palkan maksamista jatke-

<sup>1)</sup> Katso menettelytapaohjeet.

taan tässä tapauksessa, kunnes edellä mainittu palkallinen ajanjakso on täyttynyt. Palkallisen ajanjakson ei sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen kuluu yli 30 päivää siitä, 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 sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

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

5. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

6. Sairausajan palkka lasketaan työntekijän kolmen edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan keskituntiansion perusteella.

7. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, on työnantajalla oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

8. Milloin työpaikalla toimii sairausavustuskassa tai sairausvakuutuslain alainen sairausvakuutuskassa, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolella maksettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamillaan kannatusmaksuilla.

9. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän pykälän sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys sekä että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kahden viikon ajan. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuviin puolison lapsiin.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Lapsella tarkoitetaan paitsi omaa lasta, myös puolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta.*

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Puolisolla tarkoitetaan aviopuolisoa sekä samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa.*

Saman sairauden johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Samoin perustein maksetaan korvausta lapsen isälle tai äidille, mikäli toisella puolisolla ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan, toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollista osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

10. Sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron maksetaan palkka työvuoron loppuun. Palkka lasketaan tällöin tämän pykälän 6 kohdan mukaisesti.

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksella säädettyä lääketieteellisin perustein vaikeaksi arvioitavaa sairautta tai vammaa, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10. luvun 2 §:ssä (1224/2004) tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Lapsella tarkoitetaan paitsi omaa lasta, myös puolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta.

## Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1. Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan työehtosopimuksen 19 §:n mukaisesti yrityksen työterveyslääkäriin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

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

Sairauden uusimistapauksessa todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärintodistuksen tarpeeseen.

## 2. Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

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 luovuttomana poissaolona.*

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

*Tässä kohdassa tarkoitetulla sopimuksella sovitaan ainoastaan yrityksessä paikallisesti sovittavasta työkyvyttömyyttä koskevasta selvityksestä. Sopimuskohdalla 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 kestävästä 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.

#### 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.

#### 3. 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 nimetyt lääkäriin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.



4. Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antaman 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.*

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

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

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

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

6. Selvä väärinkäyttö on työ sopimuksen purkamisperuste

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

7. 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.

8. Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeamman asteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkauskustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittumisessa.

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

9. Muualla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

10. Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

---

## 21 § Lääkärintarkastusten korvaaminen

### *Lääkärintarkastukset*

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset. Työnantaja maksaa työntekijälle korvauksena ansion menetyksen lakisäateistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys **nuorista työntekijöistä** annetussa laissa (998/93), ja **säteilylaissa** (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä **terveydensuojelulain** (763/94) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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 päivärahansa siten kuin työehtosopimuksessa määrätään.

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

### 2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

#### *a) Perusedellytykset*

(koskevat kaikkia b)-kohdan tapauksia)

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

2. Muissa kuin tämän a)-kohdan kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- ja tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työnaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan

(esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolelta. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menettystä välttämällä.

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

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

#### *b) Erityisedellytykset*

Ansionmenetys korvataan:

##### 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. Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

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

### 3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

### 4. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset ansion menetyksestä suoritetaan samoin palkkaperustein kuin sairausajan.

## 22 § Ryhmähenkivakuutus

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

## 23 § Vuosiloma

1. Työntekijän oikeus vuosilomaan ja vuosiloman pituus sekä vuosiloman antaminen määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina 1.4.1982 jälkeen, lasketaan vuosilomaa sekä lomapalkkaa ja -korvausta laskettaessa peräkkäisten työkausien työsuhteiden kestoajat yhteen.

2. Alle kuusi (6) kuukautta keskeytymättä saman työnantajan palveluksessa olleen tienpäällystysalan työntekijän lomapalkan ja -korvauksen määrä lomaltapaluurahoiheen on 14 prosenttia ja vähintään kuusi (6) kuukautta olleen työntekijän 18,5 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkas-

ta yli- ja hätätyöstä maksettu korotus mukaan lukien 6 kuukauden täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Lomarahaa kertyy myös sairaus- ja tapaturma-ajalta maksetusta palkasta, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden.

Lomarahaa alkaa kertyä edellä olevan määräyksen mukaisesti sairaus- ja tapaturma-ajalta 1.9.2013 tai sen jälkeen maksetusta palkasta.

3. Työntekijällä, joka työsuhteensa aikana on ollut työssä vähemmän kuin 14 päivää, ei kuitenkaan ole oikeutta lomakorvaukseen, jos hän itse päättää työsuhteensa, vaikka hänelle olisi edelleen työtä tarjolla tai hänen työsuhteensa puretaan työsopimuslain 43 §:n perusteella.

4. Perhevapaiden ajalta (erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan) työntekijälle kertyy vuosilomaa 1.4.2005 voimaan astuvan vuosilomalain mukaisesti. Tältä ajalta kertyneiden vuosilomapäivien lomapalkka ja lomarahaa määräytyy seuraavasti: jokaiselta perhevapaan aikana kertyneeltä lomapäivältä työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa kolmen (3) edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan mukaisen keskituntiansion.

*Esimerkki: Työntekijä, jolla perhevapaan ajalta kertyy 2,5 lomapäivää kuukaudessa.  $2,5 \text{ lomapäivää} * 12 = \text{kuukauden ajalta kertyvä lomarahaa määrä.}$*

Jos täydessä lomanmääräytymiskuukaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä, työntekijälle maksetaan perhevapaan perusteella kertyneestä lomarahasta suhteellinen osuus.

*Esimerkki: Työntekijä, jolla perhevapaan ajalta kertyy 2 lomapäivää kuukaudessa. Kuukauden aikana on 21 työpäivää, josta työntekijä on ollut perhevapaalla 5. Lomarahana kyseisen kuukauden perhevapaalta maksetaan:  $2 \text{ lomapäivää} * \text{kolmen edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan mukainen keskituntiansio} * 12 * 5/21 (23,8 \%)$ .*

## 5. Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhde 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.

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina, määritetään työsuhteen pituus laskemalla peräkkäisten työkausien työsuhteiden kestoajat yhteen.

## 24 § Vaate- ja ruokailusuojat

1. Jokaiselle vakinaiselle työpaikalle tai sen läheisyyteen on työnantajan varustettava työntekijän ruokailua ja vaatteiden sekä työkalujen säilytystä varten tarkoitustaan vastaavat suojat, jotka tulee varustaa vedenpitävillä katoilla, lukollisilla ovilla ja seinillä. Suojat on työnantajan kustannuksella pidettävä puhtaina ja vartioituina, mikäli työmaille on vartiointi järjestetty, sekä kylmänä ja kosteana vuodenaikana vähintään 15 °C lämpöisinä. Em. suojien tulee olla myös jokaisen työpaikan levityskohteessa tai sen läheisyydessä, jos siinä työskennellään vähintään kahtena työpäivänä.

2. Jokaisella työpaikalla tulee työnantajan toimesta järjestää juomaveden saantia varten vesijohto taikka hanalla varustettu vesiasia. Veden tulee olla laadultaan kunnollista. Vesipisteen läheisyyteen on varattava kertakäyttöisiä juoma-astioita.

3. Työnantajan on pidettävä vakinaisella työpaikalla tarpeelliset pesulaitteet. Työntekijälle on varattava 5 min. pesuaikaa ennen työajan päättymistä. Työnantaja järjestää pesuaineet peseytymistä varten.

4. Työnantaja vakuuttaa työntekijäin vaatteet ja työkalut vaki-naisella työpaikalla.

5. Työnantajan työkalut ja tarvikkeet on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja.

6. Työnantajan toimesta järjestetään ensiapuvälineet jokaiselle työpaikalle.

## 25 § Muita korvauksia

1. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsun-tapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsun-tapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsun-tatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistu-valle korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttäv-n selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

3. Reservinharjoitusten ajalta maksetaan työntekijälle palkkaa siten, että hän saa valtion maksaman reservipalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen.

4. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuukau-den, on oikeus saada läheisen omaisensa hautauspäivä, mikäli se sattuu työpäiväksi vapaapäivänä ja saada siitä korvauksena tunti-palkka 8 tunnilta. Tuntipalkka määräytyy aikapalkkajärjestelmässä aikapalkan taulukkopalkan ja tuotantopalkkiojärjestelmässä tuo-tannon taulukkopalkan mukaisesti ammattitaitolisineen.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa tai samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja otollapsia, hänen van-hempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.*

5. Mikäli työntekijän silmälasit todisteellisesti rikkoutuvat kor-jauskelvottomiksi tai muutoin vahingoittuvat hänen työssään, työn-



antaja korvaa rikkoutuneet silmälasit tai vastaa niiden korjauskustannuksista. Edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuusi (6) kuukautta. Mikäli työntekijä ei ole käyttänyt ko. työn mahdollisesti edellyttämiä suojavälineitä, silmälasia ei korvata.

## 26 § Suojavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön:

1. Työtehtäviin soveltuvat haalarit tai takin ja housut taikka muut tarvittavat suojavarusteet sekä turvajalkineet. Suojavaatteita ja turvajalkineita annetaan yhdet vuodessa, ellei olosuhteista tai käyttötarpeesta johtuen muu menettely ole perusteltua (esimerkiksi suojavaatetuksen poikkeavan voimakas tai vähäinen kuluminen, turvajalkineiden vähäinen käyttötarve).

Kylmissä olosuhteissa työskenneltäessä työnantaja antaa lämpösuojatut haalarit tai takin ja housut niitä tarvitseville työntekijöille. Työnantajan harkinnassa on, minkälaiset suojavaatteet ja turvajalkineet hän katsoo tarkoituksenmukaisimmiksi ja kuinka niiden jako käytännössä suoritetaan. Suojavaatteet ja turvajalkineet ovat työnantajan omaisuutta. Saadessaan uudet suojavaatteet tai turvajalkineet työntekijän on palautettava entiset työnantajalle. Samoin työsuhteen päättyessä työntekijän on palautettava hallussaan olevat suojavaatteet ja turvajalkineet.

Työnantaja voi päälähtömiehen tai työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluorganisaation kanssa paikallisesti sopia yrityskohtaisesta menettelystä, jolla ne työntekijät, jotka haluavat turvakengät omakseen, osallistuvat turvajalkineiden hankintakustannuksiin.

2. Suojakypärän sekä siihen sopivan myssyn, mikäli se on työturvallisuuden kannalta tarpeellista. Työntekijä huolehtii suojakypärän ja myssyn kunnosta ja luovuttaa ne työsuhteen päättyttyä työnantajalle.

3. Meluisissa töissä työntekijän käyttöön kuulosuojaimet.

4. Yhden sadetakin ja -housut, mikäli työntekijän on työskenneltävä sateessa ilman katosta tai muuta suojaa. Työntekijä palauttaa em. sadevarusteet työsuhteen päättyessä.

5. Yhdet käsi­neet kerran kahdessa viikossa emulsi­oruiskutus­työtä suorittaville sekä tuotantopalkkiotyössä työskenteleville, niitä tarvitseville työntekijöille.

6. Amiinia käsiteltäessä amiinin käsittelyyn osallistuville työntekijöille työntekijöiden käyttöön tarvittavat suo­javälineet, joiden viennistä säilytys­paikkaan vastaa työntekijä.

## **27 § Paikallinen sopiminen**

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan Asfalttiliitto ry:hyn kuuluvissa yrityksissä paikallisesti sopia toisinkin tämä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojelusopimuksen määrittelemät henkilöstön edustajat.

Jos sopimisen kohteena oleva asia koskee työntekijöitä yleisesti, on asia sovittava luottamusmiehen kanssa. Jos luottamus­mies ei sovi asiaa kaikkia edustamia työntekijöitä koskien, voidaan asiasta sopia työnantajan ja työntekijän / -joiden kesken myös suoraan.

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa tois­taiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole toisin sovittu. Työntekijöitä yleisesti koskevan sopimuksen voi irtisanoa aina sopimuksen solmimiseen oikeutettu luottamus­mies taikka tämän edustamien työntekijöiden enemmistö.

Työntekijöitä yleisesti koskeva sopimus on aina solmittava kirjallisena. Työnantajan ja työntekijän välillä solmittu 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 muutoin on lakannut.

## **28 § Vastuu sopimuksesta**

Allekirjoittaneet sopijapuolet eivät vastaa sellaisista rikkomuk­sista tätä sopimusta vastaan, joita ne järjestöinä eivät ole aiheut-

taneet, mutta ovat kuitenkin velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimusta vastaan.

### **29 § Riitaisuuksien ratkaisu**

1. Tähän sopimukseen liittyvistä hinnoitteluista tai niiden tulkinasta aiheutuvat erimielisyydet alistetaan välittömästi työnantajien ja työntekijäjärjestöjen kesken muodostetun hinnoittelutoimikunnan ratkaistavaksi. Jos hinnoittelutoimikunta ei pääse yksimielisyyteen, jätetään asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Mikäli asia ei kuulu työtuomioistuimen käsiteltäviin, jätetään se välimiesoikeuden käsiteltäväksi ja noudatetaan siinä, mitä laki välimiesmenettelystä määrää.

2. Kannetta sopimuksen ja hinnoittelun rikkomisesta, joka samalla voi koskea korvausta, on työntekijäin järjestöllä oikeus ajaa yksityisen työntekijän puolesta ilman eri valtuutusta.

### **30 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Asfalttialan työehtosopimus on voimassa 1.3.2017 alkaen. Sopimuskausi päättyy 28.2.2018.

### **31 § Sopimuskappalet**

Tätä sopimusta on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista kumpikin sopijapuoli on saanut yhden kappaleen.

Helsingissä, 9. päivänä helmikuuta vuonna 2017.

#### **INFRA RY**

Nina Lindström

Paavo Syrjö

#### **RAKENNUSLIITTO RY**

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

### ASFALTTIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika	9.2.2017
Paikka	Helsinki
Läsnä	<i>INFRA</i> ry:stä Nina Lindström Paavo Syrjö Mika Kortene Tiina Olin  <i>Rakennusliitto</i> ry:stä Matti Harjuniemi Kyösti Suokas Lauri Haikola

#### 1

##### **Uusi työehtosopimus ja sopimuskausi**

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry ovat sopineet rakennusalan kilpailukyvn ja työllisyyden parantamisesta. Rakennusalan työehtosopimusten voimassaoloa jatketaan 12 kuukaudella niin, että uudet työehtosopimukset tulevat voimaan 1.3.2017 ja päättyvät 28.2.2018.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry sopivat, että asfalttialan työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan yhdellä vuodella ajalle 1.3.2017 – 28.2.2018.

#### 2

##### **Palkankorotukset**

Työehtosopimus 1.3.2017 – 28.2.2018 ei sisällä yleiskorotusta. Työehtosopimuksen mukaiset rahamääräiset lisät pysyvät ennallaan.

## 3

**Koko rakennusalaan koskevat yhteiset muutokset****Työkokeilua koskeva paikallinen sopiminen**

Rakennusallalla voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia yrityksessä noudatettavasta menettelystä alalle ensimmäistä kertaa tulevan henkilön työkokeilusta. Tämä yrityskohtainen sopimus on voimassa työehtosopimuskauden loppuun asti.

Yrityskohtaisessa sopimuksessa on sovittava seuraavista ehdoista:

- Työkokeiluun osallistuvan työntekijän työkokeilusopimus tehdään kuudeksi kuukaudeksi. Työkokeilusopimus voidaan tänä aikana molemmin puolin purkaa kuten koeaikainen työ-sopimus.
- Työkokeiluaikana työntekijän tuntipalkka voidaan sopia työehtosopimuksen aikapalkkoista poiketen kuitenkin niin, että se on vähintään 6,00 euroa tunnilta. Tuntipalkan lisäksi työehtosopimuksessa maksettavaksi määrättyt lisät maksetaan normaalisti työehtosopimuksen mukaan.
- Samalla kun yrityksessä työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan yrityskohtaisesta työkokeilumenettelystä, nimetään myös ammattityöntekijä, jonka tehtävänä on työkokeilijan opastaminen ja perehdyttäminen. Samalla sovitaan miten opastaminen ja perehdyttäminen toteutetaan.

**Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen**

Rakennusallalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta. Sopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskevista työaikajärjestelyt
  - Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkipyhäkorvausta makseta.

- Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrä ja laatu
- Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkka, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

Rakennusalan työehtosopimusosapuolet ovat valmiita parantamaan alan tuottavuutta yhteisin toimenpitein, esimerkiksi yhteisin koulutustilaisuuksin, joissa opastaa tuottavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien sekä joustavien työaikojen käyttöön.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry sopivat, että tuottavaa ja kannustava palkkausta koskevan sopimuksen on oltava kohde- ja/tai asemakohtainen. Sopimuksessa määritellyn takuupalkan on oltava vähintään tuotanto- tai aikapalkkiojärjestelmän palkkaryhmän mukainen taulukkopalkka lisättynä joko takuutuotannolla tai henkilökohtaisella palkanosalla palkkausjärjestelmästä riippuen.

### **Korttimaailman yksinkertaistaminen**

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on yhdistää Valttikortti ja Rakennusliitto ry:n jäsenkortti niin, että kaikki Rakennusliiton jäsenet ovat automaattisesti Valttikortin tietokannassa. Valtti- ja jäsenkortilla voidaan automaattisesti siirtää tiedot kehitteillä olevaan tulorekisteriin ja työttömyyskassan edellyttämät asiakirjat olisi automaattisesti saatavissa.

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toimivat yhteisesti niin, että erilaisten pätevyyksien ylläpitäminen taitorekisterissä helpottuu ja myös pätevyyksien edellyttämiä koulutuksia järjestyttäisiin.

## 4

### Vanhat määräykset

Osapuolet sopivat vanhasta allekirjoituspöytäkirjasta säilytettäväksi seuraavat määräykset:

#### **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.

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 kerätyt 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 käyttöön otossa 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 periaatteista 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 yksinomaaisena palkanmaksun perusteena. Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä käsitellään etukäteen kulunvalvonnan käyttöä työaikaseurannassa ja sovitaan, miten menetellään mahdollisten työajan ylitysten ja alitusten suhteen.

### **Käytännöstä poikkeavat työajat**

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa 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 tarkemmin määrittelemällä tavalla.*



## **Sairaan 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 flunssatyypisissä 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).*

## **Häikäisyvaaran torjuminen**

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

## **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).

## **Tutustu työelämään ja tienaa -suositukset**

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

## **Varaluottamusmiehen ja varatyösuojeluvaltuutetun irtisanominen ja lomauttaminen**

Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiehtä 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 asfalttialan irtisanomis- ja lomauttamissopimuksen 7 §:n määräyksiä.

## **Harjoittelijat ja opiskelijat**

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

## **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 lyhennyskorvausta kuten työajanlyhennysjärjestelmään kuuluvillekin.

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

Mikäli alle 40 ja yli 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-aikaistamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennys uutta työaikaa vastaavasti, ei ole oikeutta uuteen prosenttiperusteiseen korvaukseen.

Helsingissä, 9.2.2017

Paavo Syrjö  
INFRA ry

Nina Lindström

Matti Harjuniemi  
RAKENNUSLIITTO ry

Kyösti Suokas

## KOKEILULUONTOISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

Työnantaja ja työntekijä voivat Asfalttiliiton jäsenyrytyksessä paikallisesti sopia toimivansa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen jäljempänä olevien työaikamääräysten mukaisesti.

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

2. Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan 1 kohdan määräysten estämättä järjestää myös siten, että se tasoittuu 4 viikon aikana keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Viikottainen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia ja päivittäinen säännöllinen työaika enintään 10 tuntia.

3. Työtuntijärjestelmä laaditaan enintään neliviikkoisjaksolle etukäteen. Työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä työn alkamis- ja lopettamisaika, ruokailu- ja lepotauot sekä vapaapäivät.

4. Kun paikallisesti sovitaan tässä määritellystä työaikakokeilusta, tulee samalla määritellä ne tilanteet, milloin työtuntijärjestelmän muuttaminen on mahdollista. Samalla tulee sopia pelisäännöt, joita työtuntijärjestelmän muutostilanteissa noudatetaan. Kun asia on käsitelty osapuolten kesken, voidaan menetellä 5. kohdan mukaisesti työtuntijärjestelmän muutostarpeiden tullessa ajankohtaiseksi.

5. Työtuntijärjestelmän muutoksista perustellusta syystä (esim. tilaajan vaatimus) ilmoitetaan työntekijälle mahdollisimman ajoissa, kuitenkin viimeistään muutosta edeltävänä työpäivänä.

Osapuolet voivat sopia työtuntijärjestelmän muuttamisesta.

6. Milloin on paikallisesti sovittu järjestettäväksi tämän kokeilun mukaisesti työaika, määräytyvät vapaapäivät työtuntijärjestelmän mukaisesti. Tällöin on työtuntijärjestelmää laadittaessa pidettävä tavoitteena, että työntekijälle järjestetään sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Mikäli mahdollista sen tulisi olla lauantai.

7. Ylityötä on se työ, joka ylittää työtuntijärjestelmässä kunakin työviikkona säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Työviikon kahdeksalta (8) ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan

viidelläkymmenellä (50) ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, montako tuntia työntekijä kunakin tekemäänään työpäivänä on tehnyt työtä yli työtuntijärjestelmän mukaisen työajan. Työtuntijärjestelmässä määrätyn työajan ylittäviltä ylityötunneilta suoritetaan ylityökorvausta edellä määritellyn mukaisesti.

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka työaikalain 18 §:n mukaisesti.

8. Jos tasoisuusvapaa annetaan samanaikaisesti kaikille yrityksen tai sen jonkin yksikön, työmaan tai työryhmän työntekijöille, katsotaan jokaisen työntekijän saaneen vapaan riippumatta mahdollisesta muusta poissaolon syystä.

9. Jos työsuhde tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoitumisjakson, lasketaan työsuhteen päättyessä kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti työehtosopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika pitempi ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava erillinen korvaus.

10. Työajanlyhennysvapaan kertymistä laskettaessa tehdyiksi työpäiviksi luetaan tasoisuusjaksoon sisältyvien työssäolopäivien lisäksi ns. tasoisuuspäivät.

11. Työ voidaan järjestää myös kahteen vuoroon.

12. Muutoin sopimiseen, samoin kuin sen nojalla työnantajan ja työntekijöiden välillä sovittuihin työaikajärjestelyihin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä paikallisesta sopimisesta.

13. Yksittäisen työntekijän jättäytyessä perustellusta syystä, jollaisia ovat mm. lastenhoitoon liittyvät syyt, kokeilun ulkopuolelle, noudatetaan häneen työehtosopimuksen mukaisia työaikamääräyksiä. Työntekijää ei saa tällöin lomauttaa tai irtisanoa sillä perusteella, että tämä kieltäytyi siirtymästä työaikakokeiluun. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta rajoittaa työnantajan lain ja RISS:n mukaista lomautus- ja irtisanomisoikeutta.

14. Liitot selvittävät keskenään välittömästi työaikajouston väitetyt väärinkäytökset.

## TYÖAJAN LYHENNYS TIENPÄÄLLYSTYSALALLA

Asfalttiliitto ja Rakennusliitto ovat sopineet tienpäällystysalalla työajan lyhennyksestä seuraavaa:

### 1. Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

Tämän sopimuksen mukaisesta työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät, kunnes vuonna 1988 ja myöhemmin toteutuvan työajan lyhennyksen yhteismäärä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

### 2. Työajan lyhennyksen määrä

Lyhennysvapaata kertyy 1 päivä 18 tehtyä työpäivää kohti. Työajan lyhennyksen määrä on enintään 12 päivää.

### 3. Työajan lyhennysvapaan antaminen

Työajan lyhennysvapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Lyhennysvapaata ei voi määrätä pidettäväksi lomautuksen tai vuosiloman aikana. Kausiluontoisissa töissä ennen 30.9. ansaittuja lyhennysvapaita ei voi määrätä pidettäväksi työkauden päätyttyä, jollei paikallisesti ole muuta sovittu.

#### 3.1. Kausiluontoiset työt

Niille työntekijöille, jotka eivät tuotantokautena tehtävän kausiluontoisen työn tekemisen vuoksi pidä vuosilomaa lomakautena,

lyhennysvapaa annetaan siten, että 15.6.–30.9. välisenä aikana annetaan yhdessä lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhäpäivien kanssa yhteensä vähintään 7 päivän pituinen vapaajakso (sisältää viisi lyhennyspäivää).

Loput 7 lyhennyspäivää annetaan 1.10.–30.4. välisenä aikana työnantajan määräämällä tavalla yksittäisinä päivinä tai useamman päivän jaksoissa. Vapaapäivät annetaan kuitenkin siten, että vähintään kaksi (2) vapaapäivää sijoittuu ajalle 1.10.–31.12. ja vähintään kaksi (2) vapaapäivää ajalle 1.1.–30.4.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan antamisesta edellä olevasta poikkeavasti. Sopimus on tällöin tehtävä kirjallisesti.

### 3.2. Muut työt

Niiden työntekijöiden osalta, jotka pitävät vuosilomansa vuosilomalain tarkoittaman lomakauden aikana vuosilomalain määräysten mukaisesti, työajan lyhennys toteutetaan antamalla lyhennysvapaa (12 lyhennysvapaapäivää) 1.10.–30.4. välisenä aikana.

Lyhennysvapaa annetaan työnantajan määräämällä tavalla yksittäisinä vapaapäivinä tai useamman päivän jaksoissa kuitenkin niin, että työntekijälle annetaan yhdessä lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhäpäivien kanssa yksi vähintään 7 päivän pituinen vapaajakso (5 lyhennyspäivää). Loput seitsemän (7) vapaapäivää annetaan siten, että vähintään kaksi (2) vapaapäivää sijoittuu ajalle 1.10.–31.12. ja vähintään kaksi (2) ajalle 1.1.–30.4.

#### *Tulkintaohje:*

*Tienpäällystysalan lyhennyssopimuksen 3.2 kohdan ”Muut työt” mukaan työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia kolmen työajan lyhennyspäivän pitämisestä muulloinkin kuin 1.10.–30.4. välisenä aikana.*

### 3.3. Ilmoittaminen ja siirto

Työnantaja ilmoittaa vapaapäivien ajankohdan vähintään kaksi (2) viikkoa ennen vapaan alkamista.

Mikäli työnantajan ilmoitettua vapaan ajankohdan käy ilmi, että työnantajasta riippumattomista syistä vapaan antaminen ilmoitettuna ajankohtana siirtäisi suunniteltua työn valmistumista, voi työnantaja siirtää vapaata ilmoittamalla siitä viimeistään kaksi (2)

päivää ennen vapaan alkamista. Vapaan alkamista voi siirtää enintään kahdella (2) viikolla. 15.6.–30.9. pidettävien lyhennyspäivien siirrosta voidaan sopia paikallisesti.

Tämän sopimuksen perusteella annetut vapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä, luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

#### **4. Ansionmenetyksen korvaaminen**

Ansionmenetyksen korvauksena maksetaan työntekijälle työsuojon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyökorotus mukaan lukien 5,0 %:n suuruinen lyhennyskorvaus työsuhteen kestosta riippumatta.

Edellä mainittu lyhennyskorvaus maksetaan työntekijälle vuosineljänneksittäin vuosineljänneksen vaihtumista seuraavan tilikauden tilinmaksun yhteydessä. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy kesken vuosineljänneksen, maksetaan hänelle em. lyhennyskorvaus lopputilin yhteydessä.

Edellä mainitusta lyhennyskorvauksesta maksetaan työehtosopimuksen 23 §:n mukainen lomapalkka ja korvaus.

#### **5. Voimaantulo**

Tämä sopimus tulee voimaan allekirjoittamisella. Tällä sopimuksella ei ole muutettu aiempaa sopimusta muutoin kuin poistamalla siitä vanhentuneita tekstikohtia sekä siirtämällä kertymistä koskevat tekstikohdat alaviittauksesta kappaleeseen 2 sekä siirtoa koskeva osuus kohtaan 3.3.

Helsingissä 14. päivänä maaliskuuta 2008

**Rakennusliitto ry**

**Infra ry**

**Asfalttiliitto ry**



## **SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA ASFALTTIALALLA**

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että asfalttialalla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät tämän sopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin. Sopimuksen 5 §:ssä on lisäksi poikettu siitä, mitä on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:ssä ja 9 luvun 3 §:ssä selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista.

Sopimuksen 2 §:n 2., 3. ja 4. kohdissa, 3 §:n 2. kohdassa, 5 §:n 2. kohdassa, 6 §:n 2. kohdassa ja 8 §:ssä on sovittu määräyksistä, jotka koskevat vain kausiluontoisessa työssä olevia työntekijöitä. Kausiluontoisessa työssä olevalla työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka aloittaa vuosittaisen työskentelynsä asfalttialan yrityksen palveluksessa keväällä päällystyskauden alkaessa ja lopettaa sen päällystyskauden päätyttyä.

### **1 § Koeaika**

Koeajan pituus on toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään 6 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa enintään 3 kuukautta, ellei työnantaja järjestä työntekijälle työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Kuutta kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Työsopimusta ei voi solmia koeajaksi silloin, kun työntekijä tulee 5 vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastaavan kaltaisiin tehtäviin, missä hän on jo aikaisemmin ollut.

### **2 § Lomauttaminen**

1. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Työnantajan tai tämän edustajan tulee keskusteluin selvittää ennakoitavissa oleva työkauden kesto, kun lomautuksen alku perustuu työkauden päättymiseen.

2. Kausiluontoisessa työssä ei lomautusilmoitusaikaa ole silloin, kun lomautuksen alku johtuu työkauden päättymisestä.

3. Kausiluontoisessa työssä kesken päällystyskautta tapahtuvien lomautusten osalta tulee työnantajan ilmoittaa lomautuksesta mahdollisimman ajoissa, kuitenkin viimeistään kahta päivää ennen lomautuksen alkua, jos lomautus kestää enintään kaksi viikkoa.

4. Kausiluontoisessa työssä lomautus voi kestää yhdenjaksoisesti 20 kuukautta ennen kuin työntekijällä on oikeus työsopimuslain mukaisesti tämän sopimuksen määräämään irtisanomisajan palkkaan irtisanoutuessaan.

5. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää keran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä.

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

7. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä noudattaen voidaan solmia yritystä tai sen osaa koskevia lomautus-sopimuksia. Tällaisella sopimuksella voidaan poiketa työnantajan aloitteesta tapahtuvissa lomautuksissa työsopimuslain ja tämän sopimuksen lomautusta koskevista määräyksistä.

### 3 § Irtisanominen

1. Työntekijän irtisanomisaika on 5 päivää
2. Irtisanoessaan kausiluontoisen työntekijän työnantajan on noudatettava vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 mutta enintään 15 vuotta	4 viikkoa
yli 15 vuotta	10 viikkoa

3. Irtisanoessaan muun kuin kausiluontoisen työntekijän työnantajan on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 2 vuotta	2 viikkoa
yli 2 mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
yli 12 vuotta	16 viikkoa

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

5. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä noudattaen voidaan sopia irtisanomisilmoituksen peruutuksesta taikka irtisanomisen toimeenpanon siirtämisestä.

#### **4 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut**

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

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteen 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.

## **5 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana**

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

Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä huomioon ottaen, asfalttialan luonteeseen ja yrityksen kokoon nähden tavanomaisin järjestelyin kouluttaa ja jota työnantaja kykenee koulutuksen päätyttyä tarjoamaan.

2. Kausiluontoisessa työssä siirtyvillä koneasemilla ja niiden piiriin kuuluvissa levitysryhmissä työskentelevien työntekijöiden osalta kohdassa 1 mainittu työntarjoamisvelvollisuus koskee ko. koneasemalta tai korvaavalta koneasemalta tehtävää työtä.

## **6 § Takaisinottaminen**

1. Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen määräaika lasketaan laista poiketen työnteon lopettamisesta. Tiedustelu- ja takaisinottovelvollisuuden piirissä ovat tämän määräajan puitteissa ne työntekijät, joiden vakituinen asunto sijaitsee 5 §:n mukaisella etäisyydellä tarjolla olevasta työkohteesta.

2. Kausiluontoisessa työssä takaisinottovelvollisuuden piirissä ovat työntekijät, jotka ovat työvoimatoimistossa työnhakijoina sillä työssäkäyntialueella, jolla 5 §:n 2. kohdassa tarkoitettu koneasema tai korvaava koneasema sijaitsee.

## **7 § 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.

## **8 § Vuosiloman pitäminen kausiluontoisessa työssä**

1. Kausiluontoisessa työssä työntekijällä on oikeus halutessaan sopia työnantajansa kanssa työkauden aikana ansaitsemansa vuosiloman pitämisestä ennen lomautuksen alkua. Tällöin vuosilomapalkka maksetaan viimeistään loman alkamista seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

2. Ilmoitus vuosiloman pitämisestä on tehtävä työnantajalle riittävän ajoissa ennen töiden päättymistä.

## **9 § Sopimuksen voimassaolo**

1. Tämän sopimuksen määräykset tulevat voimaan 20.3.2014 lukien.

2. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

**ASFALTTILIITTO RY**

**RAKENNUSLIITTO RY**

## **TYÖEHTOSOPIMUS TIEMERKITSIJÖIDEN PALKKAUKSESTA**

Allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet ovat sopineet asfalttialan tiemerkitätöiden työpalkkojen osalta seuraavaa:

### **1 § Soveltamisala**

Tiemerkitsijöiden työehdot INFRA ry:n jäsenyrityksissä palkkauksen osalta määräytyvät tämän sopimuksen mukaisesti. Muilta osin tiemerkitäijöiden työehdot määräytyvät asfalttialan työehtosopimuksen mukaisesti.

### **2 § Työpalkat**

Tiemerkitsijöiden palkkausmuodot ovat asfalttialan työehtosopimuksen mukainen aikapalkka ja vaihtoehtona tälle paikallisesti sovittava urakkapalkka tiemerkitätöissä.

#### **AIKAPALKKAJÄRJESTELMÄ**

Aikapalkkajärjestelmässä työntekijän palkka muodostuu neljästä osatekijästä, jotka ovat:

1. Taulukkopalkka
2. Henkilökohtainen palkanosa (pisteytyksen perusteella)
3. Ammattitutkintolisä
4. Ylläpitolisä

#### **1. Taulukkopalkka**

Taulukkopalkan palkkaryhmät ovat I–V. Työntekijä sijoitetaan palkkaryhmään alla olevan taulukon mukaisesti ammattinimikkeen perusteella.

Palkka-ryhmä	Työntekijän nimike	Vuosi 2017 euroa/tunti
I	Kesätyöntekijä, työntekijä ilman työkokemusta	9,99
II	Käsimerkintätöiden apumies	13,76
III	Turva-auton kuljettaja, huoltoauton kuljettaja, ajorata-jyrsintäkoneen kuljettaja, käsimerkintäryhmän vastaava	14,63
IV	Tiemerkintäkoneen kuljettaja (vastaava), etumerkitsijä	15,47
V	Kokenut etumerkitsijä, muu IV-ryhmään kuuluva nimike	16,33

## 2. Henkilökohtainen palkansa (0–25 pistettä)

Työntekijän henkilökohtainen palkansa perustuu pisteetykseen siten, että pisteet vastaavat prosenttia taulukkopalkan päälle.

Esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan suuruuden ollessa 10 pistettä, tarkoittaa tämä sitä, että taulukkopalkan päälle lisätään 10 % henkilökohtaista palkansaa.

Henkilökohtainen palkansa arvioidaan seuraavien viiden eri tekijän osalta:

1. Ammattitaito
2. Henkilökohtainen ominaisuus
3. Työn ja työkohteen fyysinen vaativuus
4. Etumies / raportointi
5. Huolto- ja korjaustehtävät

Kussakin kohdassa työntekijälle annetaan pisteet asteikolla 0–5. Pisteytys voidaan tehdä 0,5 pisteen tarkkuudella. Huomaa, että osatekijän 3 (Työn ja työkohteen fyysinen vaativuus) arvioidaan pääsääntöisesti ryhmäkohtaisesti. Muissa kohdissa arviointi tehdään kunkin työntekijän osalta erikseen.

## 3. Ammattitutkintolisä

Ammattitutkintolisä ja erikoisammattitutkintolisä maksetaan erillisenä lisänä taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan päälle niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet hyväksyttävästi maarakennusalan ammattitutkintoon liittyvän tiemerkintäosion tai tiemerkintäalan erikoisammattitutkinnon (tutkintolisä maksetaan ainoastaan yhdestä tutkinnosta). Ammattitutkintolisän suuruus on 0,31 €/h ja erikoisammattitutkinnon lisä 0,72 €/h.

Ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon hakeutuvan henkilön suositellaan keskustelevan työnantajan edustajan kanssa ennen koulutuksen aloittamista tutkinnon aiheuttamien kustannusten korvauksista.

#### 4. Ylläpitolisä

Aikapalkkajärjestelmässä maksetaan nimikekohtaisen taulukkopalkan, henkilökohtaisen palkanosan ja mahdollisen ammattitutkintolisän lisäksi ylläpitolisää. Ylläpitolisä määräytyy työntekijän työtehtävän perusteella. Ylläpitolisää maksetaan työryhmän vastaavalle (A), muulle työntekijälle (B) ja työryhmän apumiehelle (C).

Ylläpitolisän suuruus on ryhmässä (A) 5,58 €/h, ryhmässä (B) 2,28 €/h ja ryhmässä (C) 1,01 €/h.

Ylläpitolisästä voidaan sopia paikallisesti toisinkin, mutta ylläpitolisän pitää olla vähintään edellä mainitun suuruinen.

#### *Aikapalkan keskeytyspalkka*

Milloin tiemerkintätyötä ei voida tehdä aikapalkalla, työnantaja pyrkii järjestämään muuta työtä.

Tästä työstä työntekijälle maksetaan ko. tunneilta aikapalkkajärjestelmän mukaista taulukkopalkkaa, henkilökohtaista palkanosaa sekä mahdollista ammattitutkintolisää tai erikoisammattitutkintolisää.

Mikäli (lumi- tai vesi)sade estää työnteon maksetaan työntekijälle sääesteen ajalta 11,12 €/h.

### **URAKKAPALKKA TIEMERKINTÄTÖISSÄ**

Mikäli työsuoritus ei perustu aikapalkkaan, voidaan työ sopia myös tehtäväksi kokonaisurakkapalkalla. Urakkapalkan on oltava vähintään aikapalkkajärjestelmän palkkaryhmän mukainen taulukkopalkka lisättyinä henkilökohtaisella palkanosalla, ammatti- tai erikoisammattitutkintolisällä.

Tiemerkitsijöiden palkkausta koskeva sopimus on irtisanottavissa kuten asfalttialan työehtosopimus.

Helsingissä, 9. päivänä helmikuuta vuonna 2017.

**INFRA ry      Rakennusliitto ry**



# SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA ASFALTTIALAN YRITYKSISSÄ

## Johdanto

Yrityksen jatkuva toiminta ja sitä kautta henkilökunnan työsuhteiden pysyvyys edellyttää jatkuvaa yhteistyötä yrityksen johdon ja henkilöstön välillä. Yhteistyöllä voidaan tehostaa yrityksen kilpailukykyä ja kannattavuutta, mahdollistaa yrityksen sopeutuminen alati muuttuviin markkinoihin sekä edesauttaa työympäristön ja työmenetelmien kehittämistä.

Työturvallisuus työpaikoilla ja yrityksessä edellyttää työsuojelutoiminnalle myönteistä ilmapiiriä, joka saavutetaan parhaiten työnantajan ja työntekijän välisellä yhteistyöllä.

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin, joilla turvataan osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyys- ym. kysymysten nopea käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Edellä mainittujen päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat tehneet sopimuksen työntekijöiden edustajista ja työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistyöstä asfalttialan yrityksissä. Sopimuksella määritellään luottamusmiestoimintaa, työsuojeluyhteistoimintaa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä säädettyä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa sikäli kun kyse ei ole eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistyöstä.

Työturvallisuuslain 43 a §:n nojalla pääurakoitsija, tai ellei työmaalla toimi pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho (päätoiteuttaja) on velvollinen huolehtimaan työsuojeluyhteistoiminnasta yhteisellä rakennustyömaalla.

Siltä osin kuin tällä sopimuksella ei muuta ole sovittu noudatetaan työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä, työsuojelun valvontalakia sekä lakia muutoksenhausta työsuojeluasioissa.

## **1 § Työnantajan edustajat**

Työnantajan edustajia tämän sopimuksen tarkoittamassa yhteistyössä ovat työnjohto ja työsuojelupäälliköt.

## **2 § Työntekijöiden edustajat**

1. Yrityskohtainen järjestelmä on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Työntekijät voivat valita keskuudestaan yrityksen pääluottamusmiehen ja yrityksen työsuojeluvaltuutetun.

2. Yrityksessä, jonka toiminta on jaettu alueyksiköihin tai joka toimii muuten laajalla maantieteellisellä alueella, voidaan paikallisesti sopia valittavaksi pääluottamusmiehen ja yrityskohtaisen työsuojeluvaltuutetun lisäksi tai sijasta myös alueellinen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.

3. Yrityksen pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä alueellisena pääluottamusmiehenä ja alueellisena työsuojeluvaltuutettuna voi toimia sama henkilö.

4. Työpaikalle, jossa työskentelee yli 10 työntekijää toimihenkilöt mukaan luettuna taikka jossa työskentelee yhtäaikaan kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä, on aina valittava työsuojeluvaltuutettu.

Tämän sopimuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan ensisijaisesti yritystä. Mikäli yritys toimii laajalla maantieteellisellä alueella tai jos se muuten on työsuojelun kannalta tarkoituksenmukaista, työpaikaksi katsotaan rajoitetumpikin alue kuten yrityksen piirikonttori, alueyksikkö tai jokin muu alueellinen toimipaikka tai pitempikestoinen työkohde, jossa säännönmukaisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää.

Monitoimialayrityksessä edellä tarkoitettu määräytyy siten, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen yhden alan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden, ellei paikallisesti toisin sovita.

5. Kaikille työntekijöiden edustajille valitaan myös varamiehet. Työsuojeluvaltuutetulle on valittava kaksi varamiestä.

### **3 § Työntekijöiden edustajien kelpoisuusvaatimukset**

1. Pääluottamusmieheksi yritykseen tai sovitulle alueelle voidaan valita toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tai kausiluonteisuudesta johtuen määräaikaisessa työsuhteessa ja työssä oleva henkilö, joka on Rakennusliiton jäsen ja perehtynyt edustamansa alan ja yrityksen olosuhteisiin.

2. Työsuojeluvaltuutetuksi yritykseen voidaan valita yrityksessä työssä oleva henkilö ja työsuojeluvaltuutetuksi sovitulle alueelle toiminta-alueella työssä oleva henkilö. Työpaikan työsuojeluvaltuutetuksi voidaan valita työpaikalla työssä oleva henkilö.

### **4 § Työntekijöiden edustajien alueellinen toimivalta ja toimikauden kesto**

1. Yrityksen pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimialueena on koko yritys ja toimikausi on kaksi vuotta.

2. Alueellisen pääluottamusmiehen ja alueellisen työsuojeluvaltuutetun toimialueena on sopimuksen mukainen alue ja toimikausi on kaksi vuotta.

3. Työpaikan työsuojeluvaltuutetun toimialueena on ao. työpaikka ja toimikausi kestää enintään kaksi vuotta.

4. Mikäli tehtävään valitun henkilön työsuhde päättyy tai hän luopuu tehtävästään kesken toimikauden, varamies hoitaa hänen tehtäviään toimikauden jäljellä olevan ajan. Muissa tapauksissa varamies hoitaa estyneen työntekijöiden edustajan tehtäviä vain esteen ajan.

Työnantajalle on tehtävä ilmoitus siitä, että varamies ryhtyy hoitamaan työntekijöiden edustajan tehtäviä.

### **5 § Työntekijöiden edustajien valinta**

1. Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksessä, sovitulla toimialueella tai työpaikalla työsuhteessa olevista työntekijöistä.

2. Työntekijöiden on saatava käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimitta-

miseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

3. Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen, toimialueen tai työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

4. Vaalien ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava ennakolta työnantajan kanssa ja niistä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 7 päivää ennen ehdokasasettelun alkamista.

5. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki valittavan luottamushenkilön toimialueeseen kuuluvat työntekijät ja ehdokasasettelulle on varattava aikaa 7 päivää. Ehdokasasettelun määräajan päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

6. Yrityksen, alueen tai työpaikan työntekijät voivat halutessaan järjestää edustajan vaalin myös edellä mainittuja määräaikoja noudattamatta.

7. Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle, jonka tulee työpaikan työsuojeluvaltuutetun vaalin kyseessä ollessa ilmoittaa vaalin tulos edelleen työturvallisuuskeskukselle.

## **6 § Työntekijöiden edustajan tehtävät**

### **Pääluottamusmies**

- toimii yrityksen työntekijöiden edustajana henkilöstöpolitiikkaan ja työsuhteisiin liittyvissä asioissa sekä tiedonvälittäjänä yrityksen ja edustamiensa työntekijöiden välillä
- edustaa työntekijöitä työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa
- valvoo työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista sekä työrauhaa
- on Rakennusliiton edustaja suhteessa työnantajaan neuvottelujärjestelmän mukaisesti ja pitää yhteyttä liiton ammattiosastoihin ja alueorganisaatioon

### **Alueellinen pääluottamusmies**

- suorittaa edellä tarkoitettuja pääluottamusmiehelle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella

### Yrityksen työsuojeluvaltuutettu

- edustaa työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa koko yritystä koskevien asioiden osalta ja toimii tiedonvälittäjänä työsuojeluun liittyvissä asioissa
- tutustuu yrityksen työkohteiden työsuojeluun liittyviin suunnitelmiin
- seuraa yrityksen työterveyshuoltoa
- on yhteyshenkilö mahdollisten työpaikkojen työsuojeluvaltuutettujen välillä
- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä sikäli kun ne eivät kuulu mahdollisen alueellisen tai työpaikan työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaan

### Alueellinen työsuojeluvaltuutettu

- suorittaa edellä tarkoitettuja yrityksen työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella

### Työpaikan työsuojeluvaltuutettu

- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työpaikan työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä

## 7 § Työntekijöiden edustajien työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaus

1. Tehtäviensä hoitamista varten **pääluoottamusmiehelle** järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään. Vapaa-ajan tarve määräytyy yrityksen työntekijäin keskimääräisestä lukumäärästä sekä siitä kuinka paljon pääluoottamusmiehen on osallistuttava urakkamittauksiin ja selvityksiin.

2. Mikäli pääluoottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa pääluoottamusmiehen tehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa pääluoottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

3. Mikäli olosuhteet eivät anna aihetta muuhun, **työsuojeluvaltuutetun** vapautus tehtävien hoitamista varten lasketaan siten, että

työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä kerrotaan luvulla 0,291 (TOL). Näin saatu luku ilmoittaa työstä vapautuksen tuntimäärän neljän viikon jaksona.

4. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työntekijöiden edustaja menettää työaikana tehtäviensä hoitamisen takia.

5. Jos työntekijöiden edustaja suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan käytetyltä ajalta ylityökorvaus, mikäli muusta lisäkorvauksesta ei ole sovittu.

6. Korvattavalla ansiolla tarkoitetaan työntekijän edustajan omaa keskituntiansiota ilman yli- tai sunnuntaityökorotusta.

## **8 § Työntekijöiden edustajan palkka**

1. Mikäli yrityksen pääluottamusmies tai alueellinen pääluottamusmies taikka työsuojeluvaltuutettu edustaa vähintään 10 työntekijää, maksetaan hänelle tehtävän hoidosta erilliskorvausta 32,19 euroa kahden viikon tilijaksoissa.

Silloin kun pääluottamusmiehen tai alueellisen pääluottamusmiehen varamies esim. luottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana hoitaa pääluottamustehtäviä vähintään kahden viikon aikana, maksetaan erilliskorvaus hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi, ei erilliskorvausta makseta.

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

2. Pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli edustajaksi valituksi tullessaan eikä häntä edustajatehtävän takia saa erottaa työstä. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Edellä mainittujen työntekijöiden edustajien ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tai sen alueyksikössä tapahtuvaa ansiokehitystä.

## 9 § Toimitilat ja tarvikkeet

Osapuolet toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tarvittavien toimistotarvikkeiden käsitteen piiriin kuuluu 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, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

## 10 § Käynnit työkohteissa

1. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käydä toimialueensa työkohteissa, milloin se tehtävien suorittamiseksi on tarpeellista. Työmaakäynnistä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa ja siitä on ilmoitettava asianomaisen työmaan johdolle.

2. Työnantaja korvaa työntekijöiden edustajalle sovittua matkustustapaa käyttäen syntyneet matkakustannukset ja maksaa matkapäiviltä säännöllisen työajan palkan.

## 11 § Oikeus osallistua koulutukseen

1. Työntekijöiden edustajille varataan sopimosapuolten välisen koulutussopimusten mukaisesti tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään heidän pätevyytään edustajatehtävän hoitamisessa.

## 12 § Työsuhdeturva

1. Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä vain siinä tapauksessa, että heille ei voida tarjota ammattitaitoa vastaavaa tai muuten sopivaa työtä toimialueella.

2. Muilla kuin taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa muuten kuin työsopimuslain mukaisilla edellytyksillä.

3. Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimukseen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

4. Jos pääluottamusmiehen, alueellisen pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikassa säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on työsuojeluvaltuutetun kohdalla edellä tarkoitettu korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työ sopimuslain perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erittäin painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5. Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

6. Tämän sopimuskohdan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös 5§:n mukaisesti asetettuihin ehdokkaisiin (ehdokassuoja). Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

7. Tämän sopimuskohdan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava yrityksen tai alueen pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen. Ilmoitus irtisanomisesta tai lomauttamisesta voidaan kuitenkin antaa kuuden kuukauden määräajan kuluessa niin, että ilmoituksen tarkoittama toimenpide astuu voimaan jälkisuojan päättymisen jälkeen.

8. Työsuojeluvaltuutettu voidaan kausiluontoisessa työssä lomauttaa kauden päättyessä taloudellisista ja tuotannollisista syistä, kun hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä työpaikalla tai hänen työllistämisensä edellyttäisi vielä muualla



työskentelevän työntekijän lomauttamista tai irtisanomista kesken jo aloitetun urakan.

Työsuojeluvaltuutetulla on etuoikeus työhön, joten hänet kutsutaan töihin seuraavan kauden alkaessa ensimmäisten joukossa.

9. Ehdokassuoja ja jälkisuoja eivät estä työnantajaa lomauttamasta tai irtisanomasta kausiluontoisessa työssä työskentelevää työntekijää työkauden päättyessä tuotannollisella ja taloudellisella syyllä. Ehdokassuoja ja jälkisuoja eivät estä myöskään määräaikaisen työsuhteen päättymistä kauden päättyessä.

### 13 § Oikeus tietojensaantiin

1. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada neljännesvuositain tietoonsa yrityksen työntekijöiden nimet ja palkkaryhmät sekä työsuhteitten alkamisajat. Tiedot tulee saada myös mies- ja naispuolisten työntekijöiden ansiotasosta, sen koostumuksesta ja kehityksestä siten, että selvitys annetaan työntekijöiden keskituntiansiosta aikatyössä, keskituntiansiosta urakkatyössä ja keskituntiansiosta tehdystä työajalta.

Yrityksissä, joihin on sovittu alueellinen pääluottamusjärjestelmä, pyritään em. tiedot antamaan myös alueellisesti työntekijöitä edustavalle pääluottamusmiehelle.

2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada RISS:n, UTS:n ja AYM:n perusteella näissä sopimuksessa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä. Lisäksi pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto toimialueensa työkohteista.

3. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tehtävänsä hoitoa varten tarpeelliset tiedot.

4. Työntekijän työsuhteeseen liittyvän epäselvyyden ja erimielisyyden selvittämiseksi on pääluottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5. Pääluottamusmiehellä, alueellisella pääluottamusmiehellä sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alirakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Tietojen tulee olla kirjallisesti saatavilla mikäli mahdollista ennen alirakoitsijan töiden aloittamista.

6. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tustua työaikakirjanpitoon siten, kun työaikalaissa on säädetty.

7. Työnantaja hankkii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset laitteet, asetukset ja työsuojelumääräykset.

#### **14 § Työntekijöiden edustajan vastuu**

1. Työntekijöiden edustaja on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Hänellä on velvollisuus henkilökohtaisesti noudattaa yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä ja muita järjestysmääräyksiä.

2. Työntekijän edustaja vastaa siitä, että työnantajan hänelle annettua tietoa käytetään ainoastaan siihen tarkoitukseen, jota varten ne on annettu.

#### **15 § Neuvottelujärjestys**

Yrityksessä syntyneet erimielisyydet pyritään ratkaisemaan yrityksessä. Mikäli tässä ei onnistuta, kiistanalainen asia siirretään liittojen välisiin neuvotteluihin.

#### **16 § Sopijapuolten vastuu**

Työehtosopimuksen osapuolet sitoutuvat omalta ja edustamiensa jäsenten osalta noudattamaan työehtosopimusosapuolten välillä sekä tämän sopimuksen perusteella tehtyjä sopimuksia, noudattamaan työehtosopimuksen mukaista työrauhaa sekä selvittämään erimielisyydet neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

#### **17 § Voimaantulo**

Tämä sopimus tulee voimaan yhtäaikaan kulumassa olevan sopimuskauden jälkeen solmittavan työehtosopimuksen kanssa ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 20. päivänä maaliskuuta 2014

**Rakennusliitto ry**

**Infra ry**

## KOULUTUSSOPIMUS

### 1. Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansiomenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. 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 täysihoidtomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansiomenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

### 2. Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävät 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 taroituksenmukaisimmalla 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 työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevana koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelivat, 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 sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, on-

ko 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 jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai muussa Rakennusliiton organisoimassa koulutusta-  
pahtumassa ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapäaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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 Koulutussopimuksen tekstin muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä työnantajan kustantamia kursseja nykyisestä, ainoastaan järjestää kursseja muuallakin kuin Siikarantaopistossa. Työnantajia 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 1.5.2010 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä huhtikuun 19. päivänä 2010

### **RAKENNUSLIITTO**

Matti Harjuniemi      Kyösti Suokas      Seppo Tirkkonen

### **INFRA RY**

Per Fjäder      Paavo Syrjö      Heikki Jämsä      Mika Kortene

## YLEISSOPIMUS

### Lähtökohtia

Asfalttiliitto ja Rakennusliitto pyrkivät edistämään neuvottelu-suhteita ja sopimustoimintaa niin liittojen välillä kuin työpaikoilla-kin sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

### Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorgani-saatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työ-sään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoi-keus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

YS

### Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

### Osapuolten neuvottelut

Jommankumman liiton esittäessä työmarkkinaneuvotteluja tu-lee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osallisliittojen asiamiehillä, toimitsijoilla tai muilla niiden ni-meämällä edustajilla on oikeus työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työpaikoilla sovittuaan tarkoitukseen so-pivasta ajasta paikalla olevan tai muutoin työmaasta vastaavan asi-anomaisten työnantajan edustajan kanssa.

## **Ennakoilmoitus työtaisteluista**

Ennen poliittiseen tai myötätuntotaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

### **Voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä marraskuun 30. päivänä 2002

### **ASFALTTILIITTO**

Heikki Jämsä

### **RAKENNUSLIITTO**

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Seppo Tirkkonen



**Asfalttiliitto  
Rakennusliitto**

**YLEISSOPIMUKSEN, KOULUTUSSOPIMUKSEN JA  
ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVAN  
SOPIMUKSEN SEKÄ IRTISANOMISSUOJASTA JA  
LOMAUTTAMISESTA RAKENNUSALALLA SOLMITUN  
SOPIMUKSEN MUUTTAMISEEN LIITTYVÄ  
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika	11.12.1997
Paikka	Rakennusliiton keskustoimisto, Helsinki
Läsnä	Juha Helmijoki Mauri Kivistö Tarmo Salomaa

1. Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2. Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin liittojen välillä solmitut uudet sopimukset:

- yleissopimus
- koulutussopimus ja
- ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus sekä muutokset jo voimassa oleviin sopimuksiin:
- irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla solmitun sopimuksen 6 §:ään sovittu uusi 3. kohta sekä
- asfalttialan työehtosopimuksen 12, 28 ja 30 §:n poisto.

3. Todettiin, että koulutussopimus on sanasta sanaan samansäiltöinen TT:n ja SAK:n välillä solmitun yleissopimuksen 7 luvun (Koulutus) kanssa ja että osapuolilla on tarkoitus yhtyä saman yleissopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 6 kohdan mukaisiin järjestelyihin:

Osapuolet sitoutuvat siihen, että korvausten piiriin kuuluvat kurssit sekä ateriakorvauksen suuruus hyväksytään keskusjärjestöjen välisessä koulutusasioiden toimeenpanoa varten perustetussa koulutustyöryhmässä keskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen mukaisesti.

4. Nyt sovitut työehtosopimusmuutokset astuvat voimaan seuraavan työehtosopimuksen astuessa voimaan. Siihen saakka sovelletaan v. 1996-97 työehtosopimuksen määräyksiä sekä Asfalttiliiton ja Rakennusliiton välisinä työehtosopimuksina nyt voimassa olevassa työehtosopimuksessa olevia koulutussopimusta sekä sopimusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton välillä 15.11.1990 solmitus koulutussopimuksen STK:n ja SAK:n 11.9.1969 solmiman ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen ja saman pykälän tekstin mukaan sopimuksen lisäksi noudatetaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton välillä 15.5.1946 allekirjoitetun yleissopimuksen määräyksiä.

Vakuudeksi      Tarmo Salomaa

Tarkistettu      Mauri Kivistö  
                            Juha Helmijoki

# ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

## 1. Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

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

UTS

## 2. Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisiin palkkaeduin.

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

### **3. Vuokratyövoima**

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuipujen tasaamiseen 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 alaisena pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää päaluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

### **4. Voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä marraskuun 30. päivänä 2002

**ASFALTTILIITTO**

**RAKENNUSLIITTO**

## **Asfalttiliitto Rakennusliitto**

### **Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä**

Asfalttiliitto ja Rakennusliitto ovat sopineet Suomen Työnantajien Keskusliiton ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton välillä 13. päivänä tammikuuta 1969 sovitun pohjalta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä seuraavaa:

#### **1 §**

Jäsenmaksujen perinnän perusteena on ennakonperinnän alainen palkka.

#### **2 §**

Työnantaja perii ammattiyhdistysjäsenmaksut palkkakaussittain Rakennusliiton kulloinkin päättämän jäsenmaksuprosentin perusteella. Perittyjen jäsenmaksujen tilitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan palkkakaussittain tai kuukausittain siten, että kunkin kalenterikuukauden aikana perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilitetään ao. kuukauden loppuun mennessä. Työnantaja tilittää perityt varat erittelemättömänä yhteissummuna perintäsopimuksessa mainitulle Rakennusliiton postisiirtotilille.

#### **3 §**

Työnantaja toimittaa neljännesvuosittain Rakennusliitolle jäsenkohtaisen selvityksen ao. vuosineljänneksen aikana perimistään jäsenmaksuista vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kuukauden kuluessa. Jäsenkohtaisesta selvityksestä ilmenee perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilikaussittain eriteltyinä. Mikäli selvityksessä on tietoa työntekijöistä, jotka ovat tehneet perintäsopimuksen työnantajan kanssa, mutta joilta työnantaja ei perintää ole suorit-

tanut, on näiden työntekijöiden osalta merkittävä selvitykseen syy perimättä jättämiseen. Jäsenmaksujen perinnästä verotusta varten annettavaa selvitystä lukuunottamatta työnantaja ei ole velvollinen laatimaan tämän kohdan vuosineljännesselvityksen lisäksi muuta selvitystä.

#### **4 §**

Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnässä käytetään Rakennusliiton painattamaa ja Asfalttiliiton hyväksymää jäsenmaksujen perintäsopimusta.

#### **5 §**

Silloin kun ammattiyhdistysjäsenmaksun perintäsopimus irtisanoon päättyväksi työsuhteen kestäessä, käytetään Rakennusliiton painattamaa ja Asfalttiliiton hyväksymää päättymisilmoitusta.

#### **6 §**

Rakennusliitto ilmoittaa vuosittain Asfalttiliitolle kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksuprosentin (liiton, osaston ja rakennusalan työttömyyskassan). Perintäperuste (prosentti) ilmoitetaan perintävuodeksi kerrallaan eikä sitä voida tänä aikana muuttaa, ellei muutos johdu työttömyyskassamaksun muutoksesta joko lain tai sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön päätöksen takia.

#### **7 §**

Mikäli jäsenmaksuprosentti muuttuu perintävuoden alusta lukien, ilmoittaa Rakennusliitto uuden jäsenmaksuprosentin työnantajalittäjille ainakin kuukautta ennen uuden perintävuoden alkua.

#### **8 §**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2001 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 30. päivänä marraskuuta 2002

**ASFALTTILIITTO RY**

**RAKENNUSLIITTO**