

**ASFALTTIALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2022–2023**

**ASFALTTIALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2022–2023**

ISBN 978-952-267-411-1
ISBN 978-952-267-412-8 (pdf)

Kustantaja: Rakennustieto Oy
Taitto: DTPage Oy
Paino: Kirjapaino Kari Ky, Jyväskylä 2022

SISÄLTÖ

Asfalttialan työehtosopimus	9	TES
-----------------------------	---	-----

Allekirjoituspöytäkirja	70	AKP
-------------------------	----	-----

LIITESOPIMUKSET

1. Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta asfalttialalla	81	RISS
---	----	------

2. Koulutusopimus	87	KTS
-------------------	----	-----

3. Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta asfalttialan yrityksissä	91	TED
---	----	-----

4. Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä	105	AYM
---	-----	-----

5. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus	107	UTS
--	-----	-----

SISÄLLYSLUETTELO

Asfalttialan työehtosopimus 2022–2023	9
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	9
1 § Soveltamisala	9
2 § Sopimuksen sitovuus, noudattamisvelvollisuus ja työrauhavelvoite	9
3 § Työnjohto-oikeus, järjestäytyminen ja työsuhdeturva	10
4 § Paikallinen sopiminen	10
5 § Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet	11
6 § Erimielisyyksien sovittelu	11
7 § Liitesopimukset	12
8 § Sopimuksen voimassaolo	12
II TYÖAIKA	13
9 § Säännöllinen työaika	13
10 § Vuorotyö	13
11 § Yötyö	14
12 § Työajan sijoittaminen	15
13 § Siirretty työaika	15
14 § Tauot ja lepoajat	16
15 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö sekä varallaolo	16
16 § Hälytysluontoinen työ	17
17 § Työajan lyhennys	18
18 § Arkipyhäkorvaus	21
III PALKKAUS	22
19 § Palkkausmuodot	22
20 § Aikapalkkajärjestelmä	23
21 § Tuotantopalkkiojärjestelmä	29
22 § Urakkapalkat päällystystöissä	41

23 §	Tiemerkitsijöiden palkkaus	42
24 §	Palkanmaksu	45
25 §	Siirto toiseen työhön	46
26 §	Alaikäiset työntekijät, opiskelijat ja työpaikkaohjaaja	46
IV	MATKUSTAMINEN JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET	47
27 §	Matkustamista koskevia määräyksiä	47
28 §	Yöpymistä edellyttävät matkat	47
29 §	Päivittäiset matkakustannukset	49
V	SOSIAALISET JA TYÖTURVALLISUUTTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	50
30 §	Sairausajan palkka	50
31 §	Lääkärintarkastusten korvaaminen	56
32 §	Sairaana lapsen hoito vanhempien työaikana	59
33 §	Äitiys- ja isyysvapaa	60
34 §	Ryhmähenkivakuutus	61
35 §	Vuosiloma	61
36 §	Vaate- ja ruokailusuojat ja suojarusteet	63
37 §	Muita korvauksia	65
	KOKEILULUONTOISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	67
	Allekirjoituspöytäkirja	70
	Liitesopimukset	81
1.	SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA ASFALTTIALALLA	81
1 §	Koeaika	81
2 §	Lomauttaminen	82
3 §	Irtisanominen	83
4 §	Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut	84
5 §	Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana	84
6 §	Takaisinottaminen	85
7 §	Seuraamukset virheellisestä menettelystä	85

8 §	Vuosiloman pitäminen kausiluontoisessa työssä	85
9 §	Voimassaolo.....	86
2.	KOULUTUSSOPIMUS	87
1 §	Ammatillinen koulutus	87
2 §	Yhteinen koulutus	87
3 §	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat.....	88
4 §	Korvaukset	89
5 §	Sosiaaliset edut.....	90
6 §	Voimassaolo.....	90
3.	SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA ASFALTTIALAN YRITYKSISSÄ	91
1 §	Soveltamisala	92
2 §	Työnantajan edustajat	92
3 §	Työntekijöiden edustajat	92
4 §	Työntekijöiden edustajien kelpoisuusvaatimukset.....	93
5 §	Työntekijöiden edustajien alueellinen toimivalta ja toimikauden kesto	93
6 §	Työntekijöiden edustajien valinta	94
7 §	Työntekijöiden edustajan tehtävät	95
8 §	Työntekijöiden edustajien työstä vapautus ja ansion- menetyksen korvaus	96
9 §	Työntekijöiden edustajan erilliskorvaus	97
10 §	Toimitilat ja tarvikkeet.....	99
11 §	Käynnit työkohteissa.....	99
12 §	Oikeus osallistua koulutukseen	100
13 §	Työsuhdeturva	100
14 §	Oikeus tietojensaantiin	102
15 §	Työntekijöiden edustajan vastuu	103
16 §	Neuvottelujärjestys	104
17 §	Sopijapuolten vastuu.....	104
18 §	Voimassaolo.....	104

4. SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINNÄSTÄ	105
1 § Jäsenmaksun periminen.....	105
2 § Jäsenmaksun tilitys ja selvitys	105
3 § Jäsenmaksun määrä.....	106
4 § Voimassaolo.....	106
5. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS	107
1 § Yleistä	107
2 § Alihankinta.....	107
3 § Vuokratyövoima.....	108
4 § Voimassaolo.....	108

ASFALTTIALAN TYÖEHTOSOPIMUS 2022–2023

TES

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Tämä työehtosopimus koskee asfaltti- ja tiemerkinäalan töitä ja sitä sovelletaan INFRA ry:n jäsenten ja niiden työntekijöiden työsuhteisiin lukuun ottamatta jäsenten teettämiä infra-alan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia töitä.

2 § Sopimuksen sitovuus, noudattamisvelvollisuus ja työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo INFRA ry:tä ja Rakennusliitto ry:tä ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvollisia noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan, että niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

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.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry eivät vastaa sellaisista rikkomuksista tätä sopimusta vastaan, joita ne järjestöinä eivät ole aiheuttaneet.

3 § Työnjohto-oikeus, järjestäytyminen ja työsuhdeturva

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työtä.

Työnantajilla ja työntekijöillä on yhdistymisvapaus.

Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Asfalttialalla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät sopimuksen irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta asfalttialalla mukaisesti (liitesopimus 1).

4 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan INFRA ry:hyn kuuluvissa yrityksissä paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työryhmän taikka työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojeluvaltuutettu.

Jos sopimisen kohteena on työntekijöitä yleisesti koskeva asia, paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmies ei sovi kaikkia edustamiaan työntekijöitä koskevaa asiaa, paikallinen sopimus voidaan tehdä myös työntekijän tai työntekijöiden kanssa.

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

Paikallinen sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole toisin sovittu. Työntekijöitä yleisesti koskevan paikallisen sopimuksen voi irtisanoa sopimuksen tekemiseen oikeutettu luottamusmies taikka tämän edustamien työntekijöiden enemmistö.

Työntekijöitä yleisesti koskeva sopimus on tehtävä aina kirjallisena. Työnantajan ja työntekijän tai työryhmän välinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Kirjallinen paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

5 § Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet

Luottamusmiestä koskevat säännökset määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta allekirjoittaneiden liittojen hyväksymästä sopimuksesta työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta asfalttialan yrityksissä (liitesopimus 3).

INFRA ry:n ja Rakennusliitto ry:n edustajilla on oikeus tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työpaikalla sovittuaan käynnistä työmaan johdon kanssa.

6 § Erimielisyyksien sovittelu

INFRA ry ja Rakennusliitto ry pyrkivät edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa liittojen välillä ja työpaikoilla sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta, työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, työnantaja tai työntekijä voi siirtää sen allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Työpaikalla on laadittava asiasta muistio, josta ilmenee erimielisyyden kohde ja osapuolten kanta asiaan, elleivät INFRA ry ja Rakennusliitto ry pidä sitä tarpeettomana. Molemmat osapuolet allekirjoittavat muistion, joka on annettava osapuolille.

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

Rakennusliitto ry:llä on oikeus ajaa kannetta sopimuksen rikkomisesta työntekijän puolesta ilman erillistä valtuutusta.

7 § Liitesopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan lisäksi seuraavia liitesopimuksia:

1. Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta asfalttialalla
2. Koulutus sopimus
3. Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta asfalttialan yrityksissä
4. Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä
5. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus

8 § Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 asti. Mikäli vuoden 2023 palkankorotuksista ei päästä sopimukseen 30.11.2022 mennessä, työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023.

II TYÖAIKA

Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovit-
tuja työaikaa koskevia ehtoja. Työaikamääräykset koskevat kaikkia
palkkausmuotoja.

9 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
2. Kuljetus-, vartiointi- ja vartiointin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi.

10 § Vuorotyö

1. Työ voidaan järjestää vuorotyöksi.
2. 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.
3. Kaksivuorotyössä työ alkaa pääsääntöisesti klo 06.00 ja päättyy viimeistään klo 24.00. Lyhyehkön ajan kestävässä töissä työ voidaan järjestää kahteen vuoroon ylläsanotuista ajoista poiketen.
4. Vuorotyössä maksetaan iltavuorossa 1,54 euron ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,57 euron suuruinen iltavuorolisä tunnille. Työstä, jota tehdään klo 21.00–05.00 välisenä aikana, maksetaan 5,00 euron ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5,10 euron suuruinen yötyölisä tunnille. Mikäli vuorotyö on järjestetty siten, että työtä tehdään klo 21–05 vä-

lisenä aikana, klo 21 jälkeen maksetaan yötyölisää. Iltavuorolisää ja yötyölisää ei makseta päällekkäin.

11 § Yötyö

1. Työstä, jota tehdään klo 21.00–05.00 välisenä aikana, maksetaan yötyölisänä 5,00 euroa/tunti ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5,10 euroa/tunti.

2. Yötyölisää korotetaan 5,25 euroon ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5,35 euroon, kun työntekijä on työskennellyt yötyössä vähintään neljä viikkoa yhdenjaksoisesti.

Yötyölisää korotetaan 5,51 euroon ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5,62 euroon, kun työntekijä on työskennellyt yötyössä vähintään kahdeksan viikkoa yhdenjaksoisesti.

Yötyölisää korotetaan 5,76 euroon ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5,88 euroon, kun työntekijä on työskennellyt yötyössä vähintään kaksitoista viikkoa yhdenjaksoisesti.

3. Yötyöviikolla tarkoitetaan viikkoa, jossa on vähintään kolme yötyövuoroa.

Yötyövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

Yhdenjaksoisuus katkeaa, mikäli työntekijä on vähintään kaksi viikkoa poissa yötyöstä.

12 § Työajan sijoittaminen

1. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa kello 00.
2. Työaika alkaa yksivuorotyössä kello 07.00.
3. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteen tai tuotantoteknisten syiden takia ole tarvetta tehdä työtä lauantaina. Lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

13 § Siirretty työaika

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

Siirretystä työajasta voidaan sopia paikallisesti. Kun siirretystä työajasta sovitaan paikallisesti, työvuoroluettelo ei tarvitse laatia. Mikäli siirretty työaika toteutetaan muutoin kuin paikallisesti sopimalla, tulee ennen työajan siirtämistä laatia työvuoroluettelo enintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi työntekijöille vähintään kolme päivää ennen sen käyttöön ottamista

2. Mikäli siirretystä työajasta ei ole sovittu paikallisesti tai laadittu työvuoroluettelo, työntekijällä on oikeus korvaukseen siirretystä työajasta. Siirretystä työajasta maksetaan klo 16.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä korvauksena 1,54 euroa ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,57 euroa. Kello 21.00–05.00 välisenä aikana korvaus on 5,00 euroa ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5,10 euroa.

14 § Tautot ja lepoajat

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

Tulkintaohje:

Jos työntekijä saa ruokatauon aikana poistua esteettömästi työpaikalta, tauko on palkatonta aikaa, jota ei lueta työaikaan. Muutoin tauko on annettava työaikaan.

2. Kahdeksantuntisen työvuoron sekä ensimmäisellä että toisella puoliskolla on 15 minuutin virkistystauko. Jatkettaessa tämän jälkeen työpäivää pidetään kahdeksan tunnin jälkeen ja työn jatkussa kahden tunnin välein 15 minuuttia kestävä virkistystauko. Nämä virkistystauot luetaan työaikaan. Paikallisesti voidaan sopia myös muunlainen menettely.

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

4. Mikäli työntekijää on tarvittu tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana eikä hänen säännöllistä työaikaansa ole vastaavasti lyhennetty seuraavan kalenteriviikon aikana, maksetaan työntekijälle tilapäiseen työhön käytetyltä ajalta hänen varsinaisen palkkansa suuruinen erillinen korvaus. Viikkolepokorvaus lasketaan kolmen edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan keskituntiansiosta.

15 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö sekä varallaolo

1. Ylityötä on se työ, jota työnantajan aloitteesta tehdään säännöllisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta yli- ja hätätyöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan

kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

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

3. Työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäistyöajan tarkastelujakso on 12 kuukautta. Moottoriajoneuvon kuljettajien enimmäistyöajan tarkastelujakso on 6 kuukautta.

4. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka työaikalain 20 §:n mukaisesti.

5. Muussa kuin keskeytymättömässä 3-vuorotyössä maksetaan pääsiäislauantaina tehdystä työstä, vaikka se ei olekaan ylityötä, enintään kahdeksalla tunnilla 50 prosentilla korotettu palkka. Jos työ samalla on ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

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

7. 11 §:n mukaista yötyölisää ei koroteta ylityössä.

16 § Hälytysluontoinen työ

Mikäli työntekijä työstä kotiin saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi ns. hälytysrahana kolmen tunnin palkka ammattitaitolisineen. Palkan suuruus määräytyy tuotannon taulukopalkan 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 kestää alle tunnin, maksetaan siitä tunnin palkka.

Hälytysluontoiseen työhön ei lueta asfaltinvalmistuksessa käytettävien raaka- ja tarveaineiden vastaanottoa.

17 § Työajan lyhennys

1. Soveltamisala

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

2. Työajan lyhennyksen määrä

Työajan lyhennysvapaata kertyy yksi päivä 18 tehtyä työpäivää kohti. Lyhennysvapaan määrä on enintään 12 päivää vuodessa.

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.

a) Kausiluontoiset työt

Työntekijälle annetaan 15.6.–30.9. vähintään seitsemän päivän pituinen vapaajakso (sisältää viisi lyhennysvapaapäivää), jos työntekijä ei pidä lomakaudella vuosilomaa. Loput seitsemän lyhennysvapaapäivää annetaan 1.10.–30.4. työnantajan määräämällä tavalla yksittäisinä päivinä tai useamman päivän jaksoissa. Lyhennysvapaa annetaan kuitenkin siten, että vähintään kaksi lyhennysvapaapäivää annetaan 1.10.–31.12. ja vähintään kaksi lyhennysvapaapäivää 1.1.–30.4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhennysvapaan antamisesta edellä olevasta poikkeavasti. Sopimus on tällöin tehtävä kirjallisesti.

b) Muut työt

Jos työntekijä pitää vuosilomansa lomakauden aikana vuosilomalain määräysten mukaisesti, lyhennysvapaa (12 lyhennysvapaapäivää) annetaan 1.10.–30.4. työnantajan määräämällä tavalla yksittäisinä vapaapäivinä tai useamman päivän jaksoissa kuitenkin niin, että työntekijälle annetaan vähintään seitsemän päivän pituinen vapaajakso (viisi lyhennysvapaapäivää). Loput seitsemän lyhennysvapaapäivää annetaan siten, että vähintään kaksi vapaapäivää 1.10.–31.12. ja vähintään kaksi 1.1.–30.4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kolmen lyhennysvapaapäivän pitämisestä muulloinkin kuin 1.10.–30.4.

4. Ilmoittaminen ja siirto

Työnantaja ilmoittaa lyhennysvapaapäivien ajankohdan vähintään kaksi viikkoa ennen lyhennysvapaan alkamista.

Mikäli työnantajan ilmoitettua lyhennysvapaan ajankohdan käy ilmi, että työnantajasta riippumattomista syistä lyhennysvapaan antaminen ilmoitettuna ajankohtana siirtäisi suunniteltua työn valmistumista, voi työnantaja siirtää lyhennysvapaata ilmoittamalla siitä viimeistään kaksi päivää ennen sen alkamista. Lyhennysvapaan al-

kamista voi siirtää enintään kahdella viikolla. 15.6.–30.9. pidettävän lyhennysvapaan siirrosta voidaan sopia paikallisesti.

Lyhennysvapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä, luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

5. Ansionmenetyksen korvaaminen

Ansionmenetyksen korvauksena maksetaan työntekijälle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja häätätyökorotus mukaan lukien 5,0 prosentin suuruinen työajan lyhennyskorvaus työsuhteen kestosta riippumatta.

Työajan lyhennyskorvaus maksetaan työntekijälle vuosineljänneksittäin vuosineljänneksen vaihtumista seuraavan tilikauden palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti sovita lyhyemmästä maksujaksosta. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy kesken vuosineljänneksen, maksetaan hänelle em. lyhennyskorvaus lopputilin yhteydessä.

Työajan lyhennyskorvauksesta maksetaan työehtosopimuksen 35 §:n mukainen lomaraha.

6. 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 lyhennyskorvausta kuten työajanlyhennysjärjestelmään kuuluvillekin.

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.

Mikäli työntekijä tosiasiallisesti työskentelee keskimäärin 24 työtuntia viikossa, hänelle maksetaan lyhyempää työaikaa tekevien erillisen palkanosa, vaikka työntekijän työsopimuksessa olisi sovittu 24 tunnin alittavasta minimityöajasta. Erillinen palkanosa maksetaan niiltä kahden viikon palkkajaksoilta, joissa 48 tuntia ylittyy. Tämä tulkinta koskee kausiluonteista työtä.

18 § Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta, ensimmäiseltä joulupäivältä sekä tapainpäivältä arkipyhäkorvauksena aikapalkan taulukkopalkan mukainen tuntipalkka ilman henkilökohtaista palkanosaa ja ilman ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkintolisää hänen säännöllisiltä työtunneiltaan, mikäli arkipyhä olisi muutoin ollut työntekijän työpäivä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi viikkoa ennen arkipyhää. Tämä edellytys täyttyy, jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina vähintään kuusi viikkoa.

Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä. Arkipyhäkorvaus maksetaan, vaikka työntekijä olisi poissa työstä arkipyhää edeltäneenä ja/tai seuraavana työpäivänä, jos poissaolo perustuu työehtosopimuksen mukaisiin palkallisiin poissaoloihin tai työnantajan lupaan. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös, jos arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän poissaolo perustuu lomautukseen.

Työntekijä ei menetä arkipyhäkorvausta, mikäli ennen, tai jälkeen arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän myöhästyminen aiheutuu työntekijästä riippumattomasta ennalta odottamattomasta esteestä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan vuosiloman tai palkallisen sairauslo-
man ajalle sijoituiltu arkipyhiltä.

Mikäli työntekijä on työssä tässä tarkoitettuna arkipyhänä, makse-
taan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntai-
työstäkin eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka itsenäisyyspäivän viettämi-
sestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain mukaan. Mikä-
li työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi itsenäisyyspäivän
palkkaan, maksetaan hänelle siltä päivältä palkkaa sairausajan palk-
kamääräysten mukaisesti.

III PALKKAUS

19 § Palkkausmuodot

Asfalttialan työehtosopimuksen mukaiset palkkausmuodot ovat

- aikapalkka (20 §),
- tuotantopalkkiopalkka (21 §) ja
- urakkapalkka (22 §).

Koneasemanhoitaja, koneasemamies, huolto- ja korjaustöitä tekevät
sekä muut erikoistöitä tekevät työntekijät ovat aikapalkkajärjestel-
mässä, mikäli paikallisesti ei sovita muuta.

Koneasemilla tulee olla seuraava miehitys: koneasemanhoitaja, ko-
neasemamies ja tarvittaessa kuitumies sekä asfalttityöntekijä. Mikäli
koneaseman miehitys poikkeaa työehtosopimuksen määräyksistä,
sovitaan paikallisesti erillinen korvaus mahdollisesta lisätyöstä (esi-
merkiksi kuorma- tai yksintyöskentely).

Remixer-, uraremixer- tai muissa vastaavissa töissä, joissa massan menekki on pieni, maksetaan aikapalkkajärjestelmän mukaista palkkaa lisättyä henkilökohtaisella palkanosalla. Edellä mainituiden töiden hinnoittelu voidaan sopia myös paikallisesti siten, että palkkaus on vähintään työntekijän aikapalkkajärjestelmän mukaisen palkan suuruinen lisättyä henkilökohtaisella palkanosalla. Paikallinen sopiminen on tehtävä kirjallisesti.

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.

20 § Aikapalkkajärjestelmä

Aikapalkkajärjestelmässä työntekijän palkka muodostuu kolmesta osatekijästä, jotka ovat:

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

1. Taulukkopalkka

Taulukkopalkan palkkaryhmät ovat I–V. Työntekijä sijoitetaan palkkaryhmään alla olevan taulukon mukaisesti ammattinimikkeeseen perusteella. Nimikkeissä on otettu huomioon nykyisin asfalttitöissä käytössä olevat nimikkeet.

Työntekijöiden sijoittuminen palkkaryhmiin I–V ja niitä vastaavat taulukkopalkat

Palkkaryhmä	Työntekijän nimike	€/tunti	1.6.2022 jälkeen €/tunti
I	Kesätyöntekijät, siivoja, liikenteenohjaaja, asfalttityöntekijä ilman työkokemusta	11,11	11,33
II	Lapiomies, asfalttityöntekijä (apumies), laborantti, varastotyöntekijä, kuitumies, liikenteenjärjestelijä / huoltoautonkuljettaja (sisältää autonkuljettajan), liimamies / ruiskukoneen kuljettaja	14,98	15,28
III	Kuumennuskoneen hoitaja (kuumennuskoneen kuljettaja), kuorma-autonkuljettaja, koneasemamies (vaakaaja), jyrsinmies, valuasfalttityöntekijä, kolamies, koneenkuljettaja (esim. stabilointi), jyränkuljettaja, pohjatyöntekijä, urheilupaikkarakentaja (perusosaaja), laborantti (laborantin pätevyyden omaava henkilö, koulutettu), lapiomies (monitaitoinen), liimamies / ruiskukoneen kuljettaja (monitaitoinen), liikenteenjärjestelijä / huoltoauton kuljettaja (kokonaisvastuu liikenteenjärjestelyistä)	15,88	16,20
IV	Koneasemanhoitaja, levittimen kuljettaja, koneasentaja (korjausmies), perämies, tiehöylänkuljettaja, pohjatyöntekijä, urheilupaikkarakentaja (huippuosaaja), kuumennuskoneen hoitaja (itsenäiseen työskentelyyn pystyvä)	16,75	17,08
V	Etumies, muu IV-ryhmään kuuluva nimike	17,63	17,98

Mikäli työntekijä on työskennellyt liikenteenohjaajana vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa tai yhteensä 12 kk liikenteenohjaajan tehtävissä, hänen taulukkopalkkansa on 12,00 euroa/tunti ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12,24 euroa/tunti.

2. Henkilökohtainen palkanosa (0–25 pistettä)

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa perustuu pisteelytykseen siten, että pisteet vastaavat prosenttia taulukkopalkan päälle. Esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan suuruuden ollessa 10 pistettä, tarkoittaa tämä sitä, että taulukkopalkan päälle lisätään 10 prosenttia 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 alalla olo.

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 asfalttityöntekijän 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 etumiesvelvoitteita.
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

Pisteitys	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. Ammattitutkinto- tai erikoisammattitutkintolisä

Ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkintolisä

Ammattitutkintolisä ja erikoisammattitutkintolisä maksetaan erillisenä lisänä aikapalkassa taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan päälle niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet hyväksyttävästi maarakennusalan ammattitutkintoon liittyvän asfalttiosion tai asfalttialan erikoisammattitutkinnon (tutkintolisä maksetaan ainoastaan yhdestä tutkinnosta).

Ammattitutkintolisän suuruus on 0,34 e/h ja erikoisammattitutkinnon lisä 0,76 e/h. 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ammattitutkintolisän suuruus on 0,35 e/h ja erikoisammattitutkinnon lisä 0,78 e/h.

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

4. Aikapalkkajärjestelmän erityismääräykset

Jokaiselle 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 määrittämiseksi.

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

Työntekijän henkilökohtainen pisteytys arvioidaan ennen työkauden alkua tai toimenkuvan muuttuessa. Ennen työkauden alkua tarkoittaa viimeistään työkauden ensimmäisen palkkajakson päättyessä.

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 muutoksia 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).

Mikäli 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.

21 § Tuotantopalkkiojärjestelmä

1. Yleiset määräykset

Tuotantopalkkiojärjestelmän tarkoituksena on antaa työntekijälle hänen työsuoritukseensa ja työn vaativuuteen suhteutettu oikeudenmukainen ansio huomioon ottaen erilaatuiset työt ja tuotantotekniset tekijät.

Näitä määräyksiä sovelletaan, kun levitystyötä tehdään tuotantopalkkiotyönä.

Tuotantopalkkiotyötä ovat päällystystyön valmiiksi saattamiseen kuuluvat tarpeelliset työt ja työvaiheet.

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

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

Levitysryhmälle on annettava viikoittain kirjallinen tuotantopalkkiolaskelma.

Tuotantopalkkiota maksetaan kaikille sellaisen työvuoron tunneille, jonka aikana on tehty 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
- jysintää
- stabilointia.

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

Mikäli työntekijä tekee tuotantopalkkiotyön ulkopuolella työkohteita valmistelevia tai päättäviä raportointi- ym. tehtäviä, työhön käytetystä ajasta maksetaan tuotannon kokonaistuntipalkkaa.

Työkohte

Työkohteella tarkoitetaan päällystettävien alueiden, katujen tai teiden muodostamaa kokonaisuutta.

Teitä ja moottorikatuja päällystettäessä muodostavat sellaiset päällystettävät pysäkki- ja risteysalueet, joita ei päällystetä samanaikaisesti ajoradan kanssa, omat työkohteensa. Tämä koskee myös paikoittaisia tasauksia.

Työkohteen koolla tarkoitetaan teoreettista massamäärää laskettuna lopullisesta pinta-alasta.

Tuotannon keskeytyspalkka

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

Kohteen keskeytys

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.

Paikallinen sopiminen

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/m² työssä, joka ei ole remixer-, uremixer- tai muuta vastaavaa työtä, tuotantopalkkiosta on aina sovittava erikseen.

Käsilevitys

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.

2. Tuotantopalkkion muodostuminen

Tuotantopalkkiotyössä työntekijän palkka muodostuu seuraavista osatekijästä:

1. Tuotantopalkkion taulukkopalkasta
2. Tuotantomäärään perustuvasta tuotantopalkkiosta
3. Tuotantopalkkion lisäksi maksettavasta urakkapalkasta
4. Ammattitutkinto- tai erikoisammattitutkintolisästä

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.

Työntekijän tuotantopalkkio tuotantopalkkiotyössä ei ole voi olla viikon laskentajaksolla alle 5,23 euroa/h ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alle 5,33 euroa/h.

1. Tuotannon taulukkopalkka

Taulukkopalkkojen tehtäväperusteet ovat yhdenmukaiset palkkausmuodosta riippumatta. Tehtäväperusteet määräytyvät aikapalkkajärjestelmän taulukon mukaan.

Työntekijä sijoitetaan palkkaryhmään ammattinimikkeen perusteella.

Tuotantopalkkiojärjestelmän taulukkopalkat ovat seuraavat:

Palkkaryhmä	Tuotannon taulukkopalkka €/h	Tuotannon taulukkopalkka €/h 1.6.2022 jälkeen
I	8,58	8,76
II	11,51	11,74
III	12,17	12,41
IV	12,82	13,08
V	13,49	13,76

Tuotantopalkkiojärjestelmän kiinteät taulukkopalkat alle 50 tonnin töissä ovat seuraavat:

Palkkaryhmä	Tuotannon taulukkopalkka €/h	Tuotannon taulukkopalkka €/h 1.6.2022 jälkeen
I	13,90	14,17
II	16,87	17,21
III	17,56	17,91
IV	18,23	18,60
V	18,91	19,28

2. Tuotantomäärään perustuva tuotantopalkkio

Tuotantopalkkion laskemisen perustana on työkohteen koko.

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 paikokittaisia 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.

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

Työssä oppijat ja harjoittelijat eivät ole tuotantopalkkiolaskelmassa mukana laskettaessa tuotantopalkkiota viikon tarkastelujaksossa.

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

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

Levitettäessä kumibitumista SMA päällystettä maksetaan 10 prosentin korotus tuotantopalkkioon.

Massanlevityksen yhteydessä tasausmassaan tai asfalttilaattaan asennettavista verkoista maksetaan 0,98 euron ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,00 euron suuruinen haittalisä tehdyille tunneille kaikille kyseisellä työmaalla tuotantopalkkioon oikeutetuille työntekijöille tuotantopalkkion lisäksi.

PAB-V ja PAB-O töissä maksetaan tuotantopalkkiotaulukon mukaisesti alennettuna 20 prosentilla levitystyötä tekevälle levitysrhmälle, jossa on enintään kuusi tuotantopalkkiotyötä tekevää työntekijää. Mikäli levitysrhmä on tätä suurempi, alennusta ei tehdä. Alennusta ei tehdä valmistettaessa näitä massoja suodattimella varustetulta kuuma-asemalta.

PAB-B töissä maksetaan tuotantopalkkiotaulukon mukaisesti alennettuna 10 prosentilla levitystyötä tekevälle levitysrhmälle, jossa on enintään kuusi tuotantopalkkiotyötä tekevää työntekijää. Mikäli levitysrhmä on tätä suurempi, alennusta ei tehdä. Alennusta ei tehdä valmistettaessa massaa suodattimella varustetulta kuuma-asemalta.

Työkohteen koon mukaan määräytyvä kerroin lasketaan seuraavalla kaavalla:

KADUT, PIHAT JA VASTAAVAT:

Työkohteen koko: 50–1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 16,473 * (\text{Kohteen koko}^{-0,497}), \text{ euroa/tonni}$$

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 0,557 \text{ euroa/tonni}$$

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

TIET, MOOTTORIKADUT, LENTOKENTÄT JA VASTAAVAT:

Työkohteen koko: 50–1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 33,321 * (\text{Kohteen koko}^{-0,6614}), \text{ euroa/tonni}$$

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

Kerroin = 0,355 euroa/tonni

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

1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

KADUT, PIHAT JA VASTAAVAT:

Työkohteen koko: 50–1000 tonnia

Kerroin = 16,802*(Kohteen koko^(-0,497)), euroa/tonni

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

Kerroin = 0,568 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 = 33,987*(Kohteen koko^(-0,6614)), euroa/tonni

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

Kerroin = 0,362 euroa/tonni

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

3. Tuotantopalkkiotyön kokonaistuntipalkka

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

Tuotantopalkkiojärjestelmän kokonaistuntipalkat ovat seuraavat:

Palkkaryhmä	€/h	€/h 1.6.2022 jälkeen
I	13,44	13,71
II	16,34	16,67
III	17,01	17,35
IV	17,65	18,00
V	18,32	18,69

4. Ammattitutkinto- tai erikoisammattitutkintolisä

Ammattitutkintolisä ja erikoisammattitutkintolisä maksetaan erillisenä lisänä tuotannon taulukkopalkkojen taulukkopalkka, kiinteä taulukkopalkka ja kokonaistuntipalkka päälle niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet hyväksyttävästi maarakennusalan ammattitutkintoon liittyvän asfalttiosion tai asfalttialan erikoisammattitutkinnon (tutkintolisä maksetaan ainoastaan yhdestä tutkinnosta).

Ammattitutkintolisän suuruus on 0,34 e/h ja erikoisammattitutkintolinä lisä 0,76 e/h. 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ammattitutkintolisän suuruus on 0,35 e/h ja erikoisammattitutkintolinä lisä 0,78 e/h.

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

3. Tuotantopalkkion lisäksi maksettavat urakkapalkat

Ns. kelluvan kaivon nostosta massanlaskun yhteydessä oikeaan korkeuteen maksetaan lisähintana 6,57 euroa/kaivo/työryhmä ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 6,70 euroa/kaivo/työryhmä. Kiinteän kaivon korotus metallisella tai muusta materiaalista valmistetulla lisäkehyksellä korvataan kuten kelluva kaivo. Korvaus maksetaan kerran korotettua kaivoa kohden, ei kehysten lukumäärän mukaan.

Lautarännin ja 5 cm kolmiolistan teosta maksetaan kokonaishintana 0,16 euroa/m + tuotantopalkkio.

Koururännin, 5 cm isomman kolmiolistan ja ns. makkaran teosta sisältäen sabluunan käytön maksetaan 0,47 euroa/m + tuotantopalkkio.

Urakkapalkoista voidaan sopia myös paikallisesti erikseen.

4. Tuotantopalkkiotaulukot

Uudet tuotantopalkkiotaulukot tulevat voimaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Aiemmat tuotantopalkkiotaulukot ovat asfalttialan työehtosopimuksessa 2020–2021.

Kadut, pihat ja vastaavat

Kohteen koon (tonnia) mukaiset yksikköhinnat (euroa/tonni) 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. 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	2,404	310	0,971	570	0,717	830	0,595
60	2,196	320	0,956	580	0,711	840	0,592
70	2,034	330	0,941	590	0,705	850	0,588
80	1,903	340	0,927	600	0,699	860	0,585
90	1,795	350	0,914	610	0,694	870	0,581
100	1,704	360	0,901	620	0,688	880	0,578
110	1,625	370	0,889	630	0,682	890	0,575
120	1,556	380	0,877	640	0,677	900	0,572
130	1,495	390	0,866	650	0,672	910	0,568
140	1,441	400	0,855	660	0,667	920	0,565
150	1,393	410	0,845	670	0,662	930	0,562
160	1,349	420	0,835	680	0,657	940	0,559
170	1,309	430	0,825	690	0,652	950	0,556
180	1,272	440	0,816	700	0,648	960	0,554
190	1,238	450	0,807	710	0,643	970	0,551
200	1,207	460	0,798	720	0,639	980	0,548
210	1,178	470	0,789	730	0,634	990	0,545
220	1,151	480	0,781	740	0,630	1000	0,542
230	1,126	490	0,773	750	0,626	Yli 1000	0,568
240	1,103	500	0,766	760	0,622		
250	1,080	510	0,758	770	0,618		
260	1,060	520	0,751	780	0,614		
270	1,040	530	0,744	790	0,610		
280	1,021	540	0,737	800	0,606		
290	1,004	550	0,730	810	0,602		
300	0,987	560	0,724	820	0,599		

Tiet, moottorikadut, lentokentät ja vastaavat

Kohteen koon (tonnia) mukaiset yksikköhinnat (euroa/tonni) 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kohteen koko on esitetty taulukossa 10 tonnin välein. Tuotantopalkkiolaskelmassa 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	2,556	310	0,765	570	0,511	830	0,399
60	2,266	320	0,749	580	0,505	840	0,396
70	2,046	330	0,734	590	0,500	850	0,392
80	1,873	340	0,719	600	0,494	860	0,389
90	1,733	350	0,706	610	0,489	870	0,386
100	1,616	360	0,693	620	0,484	880	0,384
110	1,518	370	0,680	630	0,478	890	0,381
120	1,433	380	0,668	640	0,473	900	0,378
130	1,359	390	0,657	650	0,469	910	0,375
140	1,294	400	0,646	660	0,464	920	0,372
150	1,236	410	0,636	670	0,459	930	0,370
160	1,184	420	0,626	680	0,455	940	0,367
170	1,138	430	0,616	690	0,451	950	0,365
180	1,096	440	0,607	700	0,446	960	0,362
190	1,057	450	0,598	710	0,442	970	0,360
200	1,022	460	0,589	720	0,438	980	0,357
210	0,989	470	0,581	730	0,434	990	0,355
220	0,959	480	0,573	740	0,430	1000	0,352
230	0,932	490	0,565	750	0,426	Yli 1000	0,362
240	0,906	500	0,557	760	0,423		
250	0,882	510	0,550	770	0,419		
260	0,859	520	0,543	780	0,415		
270	0,838	530	0,536	790	0,412		
280	0,818	540	0,530	800	0,409		
290	0,799	550	0,523	810	0,405		
300	0,782	560	0,517	820	0,402		

22 § 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.

1. Tuotantopalkkatyön ulkopuolella tehtävät urakat

Kaivojen nostoissa ja laskuissa maksetaan 44,65 euroa/kpl ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 45,54 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 27,49 euroa/kaivo urakkahintana ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 28,04 euroa/kaivo.

Käsin suoritetusta liuostuksesta maksetaan 0,12 euroa/ m² urakkahintana.

Urakkapalkoista voidaan sopia myös paikallisesti erikseen.

2. Urakkatyömääräykset

Muista urakkatöistä kuin tuotantopalkkauksen suorista urakoista on sovittava erikseen.

23 § Tiemerkitsijöiden palkkaus

1. Työpalkat

Tiemerkitsijöiden palkkausmuodot ovat asfalttialan työehtosopimuksen mukainen aikapalkka ja vaihtoehtona tälle paikallisesti sovitettava urakkipalkka tiemerkitätoissa.

2. Aikapalkkajärjestelmä

Aikapalkkajärjestelmässä työntekijän palkka muodostuu neljästä osatekijästä, jotka ovat:

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

1. Taulukkopalkka

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

Palkka ryhmä	Työntekijän nimike	€/tunti	1.6.2022 jälkeen €/tunti
I	Kesätyöntekijä, työntekijä ilman työkokemusta	11,11	11,33
II	Käsimerkintätoiden apumies	14,98	15,28
III	Turva-auton kuljettaja, huoltoauton kuljettaja, ajoratajyrsintäkoneen kuljettaja, käsimerkintäryhmän vastaava	15,88	16,20
IV	Tiemerkintäkoneen kuljettaja (vastaava), etumerkitsijä	16,75	17,08
V	Kokenut etumerkitsijä, muu IV-ryhmään kuuluva nimike	17,63	17,98

2. Henkilökohtainen palkanosa (0–25 pistettä)

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa 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 prosenttia 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.

3. Ammattitutkinto- tai erikoisammattitutkintolisä

Ammattitutkinto- ja erikoisammattitutkintolisä

Ammattitutkintolisä ja erikoisammattitutkintolisä maksetaan erillisenä lisänä aikapalkassa taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkan osana päälle niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet hyväksyttävästi maarakennusalan ammattitutkintoon liittyvän asfalttiosion tai asfalttialan erikoisammattitutkinnon (tutkintolisä maksetaan ainoastaan yhdestä tutkinnosta).

Ammattitutkintolisän suuruus on 0,34 e/h ja erikoisammattitutkin-
non lisä 0,76 e/h. 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukau-
den alusta ammattitutkintolisän suuruus on 0,35 e/h ja erikoisam-
mattitutkinnon lisä 0,78 e/h.

Ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon hakeutuvan hen-
kilön suositellaan keskustelevan työnantajan edustajan kanssa ennen
koulutuksen aloittamista tutkinnon aiheuttamien kustannusten kor-
vauksista.

4. Ylläpitolisä

Aikapalkkajärjestelmässä maksetaan nimikekohtaisen taulukkopal-
kan, henkilökohtaisen palkanosan ja mahdollisen ammattitutkinto-
lisän lisäksi ylläpitolisää.

Ylläpitolisä määräytyy työntekijän työtehtävän perusteella. Ylläpito-
lisää maksetaan työryhmän vastaavalle (A), muulle työntekijälle (B)
ja työryhmän apumiehelle (C).

Ylläpitolisän suuruus on (A) 5,94 €/h, ryhmässä (B) 2,43 €/h ja ryh-
mässä (C) 1,07 €/h. 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksu-
kauden alusta ylläpitolisän suuruus on (A) 6,06 €/h, ryhmässä (B)
2,48 €/h ja ryhmässä (C) 1,09 €/h.

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

3. Aikapalkan keskeytyspalkka

Milloin tiemerkitäytyötä ei voida tehdä aikapalkalla, työnantaja pyr-
kii järjestämään muuta työtä.

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

Mikäli lumi- tai vesisade estää työnteon, työntekijälle maksetaan sääesteen ajalta 11,84 €/h ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12,08 €/h.

4. Urakkapalkka tiemerkitätoissä

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

24 § Palkanmaksu

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

Paikallisesti voidaan sopia, että varsinainen palkanmaksu tapahtuu kerran kuukaudessa. Tällöin työntekijällä on oikeus pyynnöstä saada palkkapäivien puolivälissä ennakkopalkka säännöllistä työaikaa vastaavilta työtunneilta.

2. Työryhmälle on annettava viikoittain kirjallinen tuotantopalkkiolaskelma.

3. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksaessaan 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.

25 § Siirto toiseen työhön

Jos työntekijä työn vähyyden tai sen loppumisen takia siirretään omalla suostumuksellaan tekemään muuta kuin omaa ammattityötään, voidaan siirron jälkeisen palkanmaksukauden alusta sopia palkka sen työn mukaan, jota hän suorittaa.

26 § Alaikäiset työntekijät, opiskelijat ja työpaikkaohjaaja

Alle 18-vuotiaille työntekijöille voidaan asianomaisen työntekijän ja työnantajan sekä luottamusmiehen kesken sopia palkasta toisin kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty.

Työssä oppijoiden 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.

IV MATKUSTAMINEN JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

27 § Matkustamista koskevia määräyksiä

Matkustamiseen liittyvien kustannusten korvaamisesta voidaan sopia paikallisesti. Mikäli muuta ei sovi, matkustamiseen liittyvät kustannukset korvataan 28 ja 29 §:ien mukaisesti.

Vesiteitse tapahtuvista matkoista on sovittava aina erikseen.

Matkustamiseen liittyvät korvaukset maksetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä työnantajan edellyttämän selvityksen perusteella.

Työnantajan ja työntekijän on sovittava kirjallisesti ulkomailla työskentelyn ajalta maksettavista kustannusten korvauksista ennen ulkomaan työkomennuksen alkamista. Ulkomaan työskentelyn aikana työntekijälle maksetaan kustannusten korvaukset kokonaisuus huomioon ottaen vähintään kotimaan kustannusten korvausten tasoisina.

28 § Yöpymistä edellyttävät matkat

Majoitus

Jos työntekijä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle siten, ettei hän voi saapua yöksi kotiinsa, työnantaja järjestää työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisen majoituksen.

Majoitus on pääsääntöisesti järjestettävä siten, että työntekijällä on oma huone yöpymistä varten.

Pääsäännöstä voidaan poiketa, mikäli oman huoneen järjestäminen on olosuhteista johtuen mahdotonta tai oman huoneen järjestäminen aiheuttaa kohtuuttomia kustannuksia. Asia on todettava yhtei-

sesti luottamusmiehen tai majoittuvien työntekijöiden kanssa ennen majoituksen alkamista.

Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä työntekijälle majoitusta, työntekijälle maksetaan yömatkarahaa 13 euroa. Yömatkaraha maksetaan päivärahan lisäksi.

Päiväraha

Työntekijän yöpyessä työmatkalla, maksetaan matkavuorokaudelta päivärahaa 45 euroa. Päiväraha maksetaan myös matkustuspäiviltä, mutta ensimmäiseltä matkustuspäivältä vain, jos matka alkaa ennen kello 12.00 päivällä.

Matkakustannukset

Matkoista, jotka tehdään työnantajan pyynnöstä, korvataan tarpeelliset matkakustannukset työkohteeseen julkisella kulkuneuvolla.

Komennuksen kestäessä matkakustannukset korvataan työntekijän kotipaikkakunnalle ja takaisin julkisella kulkuneuvolla:

- a) neljän viikon välein. Neljän viikon laskennan lähtökohtana pidetään juhannusviikonloppua, josta korvattavien viikonloppumatkojen ajankohdat lasketaan vuosittain. Työsuhteen kestolla ei ole vaikutusta työntekijän oikeuteen saada korvausta viikonloppumatkoista.
- b) pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna
- c) työntekijän sairastuessa työskentelypaikkakunnalla
- d) työntekijän vuosiloman aikana.

Matka-ajan palkka

Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle 11,84 €/h ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12,08 €/h. Palkkaryhmässä I työntekijän matka-ajan palkan suuruus mää-

räytyy kuitenkin taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella niin, ettei se ylitä 11,84 €/h ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12,08 €/h.

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

28 § Päivittäiset matkakustannukset

Matkakustannukset

Päivittäiset työmatkat korvataan sovitusta 0-pisteestä lukien 4 km:n etäisyyden ulkopuolelta työkohteeseen menon ja paluun osalta julkisen kulkuneuvon mukaan. Matkan pituutta vastaava korvaus maksetaan kaikille työntekijöille riippumatta heidän asuinpaikastaan.

Matka-ajan palkka

Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle matka-ajan palkkaa 11,84 €/h ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12,08 €/h 4 km:n etäisyyden ulkopuolella. Palkkaryhmässä I työntekijän matka-ajan palkan suuruus määräytyy kuitenkin taulukkopalkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella siten, ettei se ylitä 11,84 €/h ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12,08 €/h.

Jyrä- ja valuasfaltin siirtyvät työmaat

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 yllä kohdassa matkakustannukset on määritelty.

Työskentely varsinaisella työpaikalla

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

V SOSIAALISET JA TYÖTURVALLISUUTTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

30 § Sairausajan palkka

1. Määritelmät

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi.

Sairausajan palkalla tarkoitetaan palkkaa, joka maksetaan sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden ajalta.

Tapaturmalla tarkoitetaan sekä työtapaturmaa että vapaa-aikana satunutta tapaturmaa, ellei jäljempänä toisin mainita.

2. Sairausajan palkan maksuajanjakso

Työkyvyttömyyden ajalta maksetaan sairausajan palkkaa enintään seuraaviin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä:

<i>Työsuhteen yhdenjaksoinen kestoaika ennen työkyvyttömyyden alkua</i>	<i>Ajanjakson pituus</i>
alle 2 viikkoa	–
vähintään 2 viikkoa mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Kausiluonteisessa työssä yhdenjaksoinen työsuhteen kestoaika määräytyy siten, että työntekijän perättäiset työsuhteet saman työnantajan palveluksessa lasketaan yhteen.

3. Odotuspäivä

Työntekijälle, joka on kausiluontoisissa töissä ollut viimeisen kolmen vuoden aikana perättäisinä työkausina saman työnantajan palveluksessa yli kahden kuukauden työsuhteet yhteenlaskettuna vähintään kuusi kuukautta, maksetaan sairausajan palkkaa ensimmäisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle siitä, että edellä mainitut ehdot täyttyvät.

Jos kyseessä on työtapaturma tai työkyvyttömyyden kesto ylittää sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan (työkyvyttömyyden alkamispäivä ja yhdeksää sitä lähinnä seuraavaa arkipäivää) sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

4. Sairausajan palkan määrä

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

Työkyvyttömyyden alkaessa kesken työvuoron maksetaan palkka työvuoron loppuun. Palkka lasketaan tällöin edellisen kappaleen mukaisesti.

5. Työkyvyttömyyden todentaminen

Työnantajan hyväksymä todistus

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin antamalla tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Omailmoitusmenettely

Yrityksissä on flunssatyypisissä enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa sovittava omailmoitusmenettelystä. Sopia ei voi, että aina vaaditaan lääkärintodistus. Sopimuksen on syytä olla kirjallisessa muodossa.

Mikäli omailmoitusmenettelystä ei ole sovittu, työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa. Tässä tapauksessa omailmoitukseen noudatetaan seuraavia sääntöjä:

- Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolostaan omalle esimiehelle välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua. Ellei ilmoitusta ole tehty ennen työvuoron alkua, poissaolon ajalta ei makseta sairausajan palkkaa.
- Työnantaja voi perustellusta syystä, mm. silloin kun työntekijällä on useita toistuvia sairauspoissaoloja, vaatia työkyvyttömyyden osoitukseksi lääkärintodistusta.
- Omailmoitusmenettelyä ei sovelleta vuosiloman aikana.

Osapuolet suosittelevat, että sovittaessa omailmoitusmenettelystä, paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat alle 10-vuotiaan lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä hyväksyttävän selvityksen. Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn

lääkäriin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

6. Yrityksen työterveyspalvelut

Työntekijän tulee käyttää ensisijaisesti yrityksen työterveyspalveluita.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkäriin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön. Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

7. Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työntekijän tulee ilmoittaa työkyvyttömyydestään lähimmälle esimiehelleen tai muulle työnantajan määräämälle henkilölle ennen työvuoron alkua, mikäli se on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista. Työnantajan tulee ohjeistaa työntekijöille sairauspoissaoloista ilmoittamisen menettelytavat.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä työjärjestelyjen vuoksi.

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

8. Sairausajan palkan maksamatta jättäminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut työkyvyttömyyden tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

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

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

9. Työkyvyttömyyden uusiutuminen

Mikäli työkyvyttömyys uusiutuu samasta syystä enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta työntekijälle on viimeksi maksettu sairauspäivärahaa tai sairausajan palkkaa, uusiutunut työkyvyttömyys muodostaa yhden kokonaisuuden aikaisemman tai aikaisempien työkyvyttömyysajanjaksojen kanssa. Sairausajan palkkaa maksetaan, kunnes sairausajan palkan maksuajanjakso on täyttynyt. Ajanjakson ei työkyvyttömyyden uusiutuessa samasta syystä tarvitse olla yhdenjaksoinen. Sairausajan palkka maksetaan ensimmäiseltä täydeltä työkyvyttömyyspäivältä, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

Mikäli työkyvyttömyys uusiutuu samasta syystä yli 30 päivän kuluessa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen kuin kyseessä olisi uusi sairaus. Tällöin sairausajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy edellä mainituissa 2. ja 3. kohdissa määritellyllä tavalla.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä työkyvyttömyys samasta vai eri syystä, tapahtuu työkyvyttömyyden ajalta maksettavan sairaus- tai muuta päivärahaa maksavan tahon päätöksen perusteella.

10. Sairauspäiväraha tai muu korvaus

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen sairauspäivärahan tai muun korvauksen, johon työntekijä on oikeutettu, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Mikäli työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella, tämä vähennetään maksettavasta sairausajan palkasta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

11. Työkyvyn ylläpito, sairauspoissaolojen hallinta ja sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikea soveltaminen

Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Erityistä huomiota voidaan kiinnittää esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmien vähentämiseen.

Työnantajan ja luottamusmiehen tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä sairausajan palkkaa ja sairauspoissaoloja koskevien määräysten oikeassa soveltamisessa. Liitot suosittelevat, että yrityksessä seurataan sairauspoissaolojen kehitystä ja etsitään keinoja niiden ennaltaehkäisemiksi ja vähentämiseksi.

31 § Lääkärintarkastusten korvaaminen

1. Lakisääteiset terveystarkastukset

Lakisääteinen terveystarkastus on työaika, josta maksetaan palkkaa keskituntiansion perusteella.

Mikäli työntekijä käy lakisääteisessä terveystarkastuksessa työkauden ulkopuolella, maksetaan tarkastukseen käytetyltä ajalta palkkaa vastaava korvaus työkauden ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Palkkaa vastaava korvaus lasketaan keskituntiansion perusteella.

Ansionmenetyks korvataan sekä terveystarkastuksen ajalta että matka-ajalta työntekijän menettämien säännöllisten työtuntien mukaisesti. Lisäksi korvataan välttämättömät matkakustannukset. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Ansionmenetyks korvataan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti ja päiväraha matkakustannusten korvausta koskevien määräysten mukaisesti.

Korvattavia terveystarkastuksia ovat:

- a) Valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) määritellyissä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavat terveystarkastukset
- b) nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) määritellyt tutkimukset
- c) säteilylaissa (592/1991) tarkoitetut tutkimukset
- d) terveydensuojelulain (763/94) edellyttämät tutkimukset, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

2. Lääkärissäkäynnit

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen seuraavien lääkäriissäkäyntien osalta.

a) Uusi tai uusiutuva työkyvyttömyys

Ansionmenetys korvataan, kun

- työntekijä käy lääkärissä työkyvyttömyyden toteamiseksi,
- lääkärin tutkimustoimenpiteestä seuraa enintään vuorokauden kestävä työkyvyttömyys tai
- työntekijä työkyvyttömyysoireiden vuoksi otetaan sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan työkyvyttömyysajan palkkaa koskevia määräyksiä.

b) Aikaisemmin todettu työkyvyttömyys

Ansionmenetys korvataan

- kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on kyseisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi,
- sairauden olennaisesti pahentuessa, jos työntekijän on sen vuoksi ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen,
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen kyseisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen, esimerkiksi silmälasien, hankkimiseksi tai
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
- Syöpäsairauden edellyttämän lääkärin määräämän hoitotoimenpiteen takia, vaikka siitä ei seuraisikaan työkyvyttömyyttä.

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Ansionmenetys korvataan sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

e) Naisten rintasyöpäseulonnat sekä kohdun kaulaosan syövän seulonnat.

f) Äkillinen hammassairaus

Ansionmenetys korvataan hoitotoimenpiteen ajalta, jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Ansionmenetys korvataan vain, mikäli työntekijä ei voi saada hoitoa työajan ulkopuolelta. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ansionmenetys korvataan edellä lueteltujen lääkäriissäkäyntien ajalta, mikäli kysymyksessä on sairastuminen tai tapaturma, jonka takia on välttämätöntä päästä nopeasti lääkäriin.

Äkillisiä uusia tai uusiutuvia sairauksia tai tapaturmia lukuun ottamatta edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella. Lääkärissäkäynti on järjestettävä työajan tarpeetonta menestystä välttäen.

Ansionmenetyks korvataan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Työntekijän on esitettävä lääkärisäkäynnistä työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.

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

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, korvausta ansionmenetyksestä ei suoriteta lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten mukaisesti. Korvausta ei suoriteta myöskään 29 §:n 3. kohdan mukaisena odotuspäivänä suoritettuna lääkärisäkäynnin ajalta.

32 § Sairaalan lapsen hoito vanhempien työaikana

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen äidille tai isälle taikka samassa taloudessa asuvalle lapsen vanhemman puolisolle ansionmenetyks lapsen hoidon järjestämiseksi välttämättömän, lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta. Lapsella tarkoitetaan paitsi omaa lasta, myös puolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta. Puolisolla tarkoitetaan myös avopuolisoa.

Ansionmenetys maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Poissaolosta on annettava työnantajan hyväksymä selvitys. Hyväksyttävällä selvityksellä tarkoitetaan sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukaista selvitystä.

Ansionmenetyksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kahden viikon ajan. Ansionmenetys maksetaan myös yksinhuoltajalle sekä siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys. Saman sairauden johdosta ansionmenetys maksetaan vain toiselle vanhemmista.

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.

33 § Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle maksetaan äitiysvapaan ajalta 56 tai isyysvapaan ajalta kuuden sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja äitiys- tai isyyspäivärahan erotus. Äitiys- tai isyyspäivärahalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaista äitiys- tai isyyspäivärahaa tai siihen verrattavaa muun lain tai sopimuksen perusteella tulevaa korvausta.

Erotus maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien. Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.

Mikäli lapsi syntyy ennen laskettua aikaa, lapsen äiti tai isä ei menetä oikeuttaan edellä mainittuihin palkkaetuksiin, mikäli kuusi kuukautta olisi täyttynyt laskettuun aikaan mennessä. Mikäli työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä vastaavan pituinen palkallinen äitiys- tai isyysvapaaseen rinnastettava vapaa. Tämä ei koske perheen sisäistä adoptiota.

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

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

34 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantajan on otettava työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus sellaisena kuin sen kulloinkin keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet. Vakuutuksen perusteella vakuutuksen antanut yhtiö maksaa vakuutetun työntekijän kuoltua työmarkkinajärjestöjen kulloinkin sopiman vakuutussumman. Lisätietoja www.trhv.fi.

35 § Vuosiloma

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

Lomarahalla tarkoitetaan lomapalkan, lomakorvauksen ja lomaltapaluurahan muodostamaa kokonaisuutta.

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina, lasketaan vuosilomaa sekä lomarahaa laskettaessa peräkkäisten työkausien työsuhteiden kestoajat yhteen.

2. Alle kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa olleen työntekijän lomarahamäärä on 14 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettu korotus mukaan lukien.

Vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa olleen työntekijän lomarahamäärä on 18,5 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta 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.

3. Työntekijällä, joka työsuhteensa aikana on ollut työssä vähemmän kuin 14 päivää, ei kuitenkaan ole oikeutta lomarahaan, jos hän itse päättää työsuhteensa, vaikka hänelle olisi edelleen työtä tarjolla tai hänen työsuhteensa puretaan työsopimuslain työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

4. Lisävapaapäivien palkka

Mikäli työntekijälle on kertynyt vuosilomalain 7 a §:n mukaisia vuosilomaa täydentäviä lisävapaapäiviä sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta, lisävapaapäivän palkka määräytyy siten, että työehtosopimuksen 28 §:n 4. kohdan mukainen keskituntiansio kerrotaan kahdeksalla tunnilla ja

21,5 päivällä ja saatu tulo jaetaan luvulla 25 ($KTA \times 8 \text{ h} \times 21,5 \text{ pv} / 25$ = yhden lisävapaapäivän palkka).

5. Työntekijälle kertyy vuosilomaa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta vuosilomalain mukaisesti. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta kertyneestä lomasta maksetaan lomarahaa siten, että työntekijä saa lomarahana 12 kertaa kolmen edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan mukaisen keskituntiansion jokaista kertynyttä lomapäivää kohti. Jos täydessä lomanmääräytymiskaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä, työntekijälle maksetaan perhevapaan perusteella kertyneestä lomarahasta suhteellinen osuus.

Esimerkki. Työntekijä, jolle kertyy perhevapaan ajalta 2,5 lomapäivää kuukaudessa. Kuukauden ajalta kertyvä lomarahaa:

$$2,5 \text{ lomapäivää} * 12 * KTA$$

Esimerkki. Työntekijä, jolle kertyy perhevapaan ajalta 2 lomapäivää kuukaudessa. Kuukauden aikana on 21 työpäivää, joista työntekijä on ollut perhevapaalla viisi päivää. Kuukauden ajalta kertyvä lomarahaa:

$$2 \text{ lomapäivää} * 12 * KTA * 5/21 (23,8 \%).$$

36 § Vaate- ja ruokailusuojat ja suojarusteet

1. Työnantajan on varustettava jokaiselle vakinaiselle työpaikalle tai sen läheisyyteen 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. Edellä mainittujen suojien tulee olla myös jokaisen työpaikan levityskohteessa tai sen läheisyydessä, jos siinä työskennellään vähintään kahtena työpäivänä.

2. Työnantajan tulee järjestää jokaisella työpaikalla juomaveden saantia varten vesijohto taikka hanalla varustettu vesiastia. 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 vakinaisella työpaikalla.

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

6. Työnantaja järjestää ensiapuvälineet jokaiselle työpaikalle.

7. Työnantaja antaa työntekijän käyttöön:

- a) Työtehtäviin soveltuvat haalarit tai takin ja housut taikka muut tarvittavat suojavausteet sekä turvajalkineet. Suojavaatteita ja turvajalkineita annetaan vähintään yhden ja tarvittaessa useammat vuodessa, ellei olosuhteista tai käyttötarpeesta johtuen muu menettely ole perusteltua (esimerkiksi suojavaatetuksen poikkeavan voimakas tai vähäinen kuluminen).

Työnantaja vastaa suojavaatteiden ja suojavälineiden puhtaanaapidosta, huollosta ja mahdollisista tarkastuksista. Toteutustapa sovitaan paikallisesti 28.2.2023 mennessä. Suojavaatteilla tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksen 427/2021 mukaisia kehon suojaukseen tarkoitettuja vaatteita ja muita vastaavia varusteita.

- b) 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 en- tiset työnantajalle. Samoin työsuhteen päättyessä työntekijän on palautettava hallussaan olevat suojavaatteet ja turvajalkineet.

- c) Meluisissa töissä työntekijän käyttöön kuulosuojaimet.
- d) Yhden sadetakin ja -housut, mikäli työntekijän on työskenneltävä sateessa ilman katosta tai muuta suojaa. Työntekijä palauttaa em. sadevarusteet työsuhteen päättyessä.
- e) Yhdet käsineet kerran kahdessa viikossa emulsioruiskutustyötä suorittaville sekä tuotantopalkkiotyössä työskenteleville, niitä tarvitseville työntekijöille.
- f) Amiinia käsiteltäessä amiinin käsittelyyn osallistuville työntekijöille työntekijöiden käyttöön tarvittavat suojavälineet, joiden viennistä säilytyspaikkaan vastaa työntekijä. eikö ole turha tässä erikseen voi olla, että tarvitaan, ettei työntekijä jätä niitä loju- maan
- g) Optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muutoin voida torjua (esim. asentamalla työkoneisiin häikäisysuojakalvot).

37 § Muita korvauksia

1. Työntekijällä, joka on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuu- kautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työai- kaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsun- taan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän

korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän 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 palkka-edut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen.

4. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, on oikeus saada läheisen omaisensa hautauspäivä, mikäli se sattuu työpäiväksi vapaapäivänä ja saada siitä korvauksena tuntipalkka 8 tunnilta. Tuntipalkka määräytyy aikapalkkajärjestelmässä aikapalkan taulukkopalkan ja tuotantopalkkiojärjestelmässä tuotannon taulukkopalkan mukaisesti ammattitaitolisineen.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa tai avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avo-/aviopuolison vanhempia. Rekisteröity parisuhde rinnastuu avioliittoon.

5. Mikäli työntekijän silmälasit todisteellisesti rikkoutuvat korjauskelvottomiksi tai muutoin vahingoittuvat hänen työssään, työnantaja korvaa rikkoutuneet silmälasit tai vastaa niiden korjauskustannuksista. Edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Mikäli työntekijä ei ole käyttänyt ko. työn mahdollisesti edellyttämiä suojavälineitä, silmälasija ei korvata.

KOKEILULUONTOISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

Työnantaja ja työntekijä voivat INFRA ry:n jäsenyrityksessä 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 5 viikon aikana keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia ja päivittäinen säännöllinen työaika enintään 10 tuntia.

3. Työtuntijärjestelmä laaditaan enintään viisivuokkoisjaksolle 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 tekemänään 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 tasoittumiskauden, lasketaan työsuhteen päättyessä, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti työehtosopimukseen perustuva säännöllistä työaika pitempi ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava erillinen korvaus.

10. Työajanlyhennysvapaan kertymistä laskettaessa tehdyiksi työpäiviksi luetaan tasoitusjaksoon sisältyvien työssäolopäivien lisäksi ns. tasoituspäivät.

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 työaikajoustop väitetyt väärinkäytökset.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	1.3.2022	
Paikka	Helsinki	
Läsnä	INFRA ry	Rakennusliitto ry
	Paavo Syrjö	Matti Harjuniemi
	Jussi Tuohino	Kimmo Palonen
	Tiina Olin	Lauri Haikola
	Pia Kilpeläinen	Anna Lauri

1 Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 asti. Mikäli vuoden 2023 palkankorotuksista ei päästä sopimukseen 30.11.2022 mennessä, työehtosopimus voidaan irtisanoa päättyään 28.2.2023.

2 Palkankorotukset

Palkkoja, työehtosopimuksen rahamääräisiä lisiä ja henkilöstön edustajien erilliskorvauksia korotetaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2 %.

AIKAPALKKAJÄRJESTELMÄ

Palkkaryhmä	Perustuntipalkka €/h
I	11,33
II	15,28
III	16,20
IV	17,08
V	17,98

TUOTANTOPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Tuotantopalkkiojärjestelmän taulukkopalkat:

Palkkaryhmä	Tuotannon taulukkopalkka €/h
I	8,76
II	11,74
III	12,41
IV	13,08
V	13,76

AKP

Kiinteä taulukkopalkka alle 50 tonnin töissä

Palkkaryhmä	Tuotannon taulukkopalkka €/h
I	14,17
II	17,21
III	17,91
IV	18,60
V	19,28

Tuotantopalkkiotyön kokonaistuntipalkka

Palkkaryhmä	Tuotannon taulukkopalkka €/h
I	13,71
II	16,67
III	17,35
IV	18,00
V	18,69

TUOTANTOMÄÄRÄÄN PERUSTUVA PALKKIO

KADUT, PIHAT JA VASTAAVAT:

Työkohteen koko: 50–1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 16,802 * (\text{Kohteen koko}^{(-0,497)}), \text{ euroa/tonni}$$

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 0,568 \text{ euroa/tonni}$$

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

TIET, MOOTTORIKADUT, LENTOKENTÄT JA VASTAAVAT:

Työkohteen koko: 50–1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 33,987 * (\text{Kohteen koko}^{(-0,6614)}), \text{ euroa/tonni}$$

Kerroin ilmoitetaan kolmella desimaalilla.

Työkohteen koko: yli 1000 tonnia

$$\text{Kerroin} = 0,362 \text{ euroa/tonni}$$

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

Rahamääräiset lisät

Yötyölisä	€/h
	5,10
4 vkoa	5,35
8 vkoa	5,62
12 vkoa	5,88
Iltatyölisä (€/h)	1,57
Liikenteenohjaaja	12,24
Ammattitutkintolisä (€/h)	0,35
Erikoisammattitutkintolisä (€/h)	0,78

Takuutuotanto (€/h)	5,33
Verkot (€/h)	1,00
Kaivot (kpl)	45,54
Kaivot, konepiikkaus (kpl)	28,04
Kelluvan kaivon nosto (kpl)	6,70
Lautaränni ja kolmiolista (€/m)	0,16
Koururänni, isompi kolmiolista ja ns. makkara (€/m)	0,47
Matkatunnit (€/h)	12,08
Päiväraha 1.1.2022 alkaen	45 euroa
Yöpymisraha 1.1.2022 alkaen	13 euroa
Tiimerkitsijöiden ylläpitolisä	€/h
A	6,06
B	2,48
C	1,09
Tiimerkitsijöiden sääeste (€/h)	12,08

Yrityskohtaisen pääläluottamusmiehen erilliskorvaus

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
10–50 työntekijää	34,94 euroa/2 viikon tilijakso
51–100 työntekijää	43,67 euroa/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	65,48 euroa/2 viikon tilijakso

Työsuojeluvaltuutetun tai alueellisen pääläluottamusmiehen erilliskorvaus

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
10 työntekijää tai enemmän	34,94 euroa/2 viikon tilijakso

3 Tekstimuutokset

1. 4 § Tautot (uudistettu tes 14 §)

Tulkintaohje ruokailutauon pitämisestä:

Jos työntekijä saa ruokailutauon aikana poistua esteettömästi työpaikalta, tauko on palkaton aika, jota ei lueta työaikaan. Muutoin tauko on annettava työaikana.

2. Lyhyempää työaikaa tekevien erillinen palkanosa (uudistettu tes 17 § 6. kohta)

Mikäli työntekijä tosiasiallisesti työskentelee keskimäärin 24 työtuntia viikossa, hänelle maksetaan lyhyempää työaikaa tekevien erillinen palkanosa, vaikka työntekijän työsopimuksessa olisi sovittu 24 tunnin alittavasta minimityöajasta. Erillinen palkanosa maksetaan niiltä kahden viikon palkkakajakoilta, joissa 48 tuntia ylittyy. Tämä tulkinta koskee kausiluonteista työtä.

3. 31 § Terveystarkastukset ja lääkärissäkännit

Ansionmenetyks korvataan syöpäsairauden edellyttämän lääkärin määräämän hoitotoimenpiteen takia, vaikka siitä ei seuraisikaan työkyvyttömyyttä.

4. Suojavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön vähintään yhden ja tarvittaessa useamman suojavaatteen ja turvajalkineet vuodessa.

Työnantaja vastaa suojavaatteiden ja suojavälineiden puhtaanapidosta, huollosta ja mahdollisista tarkastuksista. Toteutustapa sovitetaan paikallisesti 28.2.2023 mennessä. Suojavaatteilla tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksen 427/2021 mukaisia kehon suojaukseen tarkoitettuja vaatteita ja muita vastaavia varusteita.

5. Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta asfalttialan yrityksissä, 6 § Työntekijöiden edustajien valinta

Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksessä, sovitulla toimialueella tai työpaikalla työsuhteessa olevista työntekijöistä sekä heidän yhteystietonsa (puhelinnumero, sähköposti). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luovuttaa tiedot suoraan sähköiseen vaalijärjestelmään.

Allekirjoituspöytäkirjaan:

Kun työnantaja luovuttaa työntekijöiden yhteystiedot, henkilötietojen vastaanottaja sitoutuu tietosuoja-asetuksen ja Suomen lainsäädännön noudattamiseen annettujen tietojen käytön ja säilyttämisen osalta sekä siihen, että em. tietoja käytetään vain siihen tarkoitukseen, mitä varten ne on luovutettu, eli työntekijöiden edustajien valintaa varten.

Jokainen työntekijä saa kieltää tietojensa luovuttamisen. Mikäli työntekijä kieltäytyy tietojensa luovuttamisesta sähköistä vaalia varten, hänellä katsotaan työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta infra-alan yrityksissä tehdyn sopimuksen mukaisesti olleen kuitenkin tosiasiallinen mahdollisuus osallistua henkilöstön edustajien vaaliin, eikä vaalia tästä syystä voida moittia.

6. Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta asfalttialan yrityksissä, 14 § Oikeus tietojensaantiin

Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä työntekijöille on annettava henkilöstön edustajien yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti). YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa tulee lisäksi käsitellä se, miten henkilöstön edustajien ja heidän edustamiensa työntekijöiden välinen yhteydenpito käytännössä varmistetaan.

4 Matkakustannusten uudistamista koskeva työryhmä

INFRA ry ja Rakennusliitto ry perustavat työryhmän, joka selvittää asfalttialan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevien kirjausten kehittämisen ja uudistamistarpeet. Mahdolliset muutokset pyritään toteuttamaan kustannusneutraalisti seuraavan työehtosopimuksen alusta.

5 Työehtosopimuksen kokonaisuudistus

Työehtosopimuksen uudistus otetaan käyttöön 1.3.2022 alkaen. Uudistuksella ei muuteta osapuolten vakiintuneita tulkintoja. Mikäli työehtosopimuksen uusi teksti aiheuttaa tulkintaerimielisyyden, noudatetaan työehtosopimuksen 1.3.2020–28.2.2022 mukaista tulkintaa.

6 Allekirjoituspöytäkirjaan liittojen yhteinen kannanotto kevytyrittäjyydestä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen mukaan ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa: alihankintatyönä ja työvoiman vuokrauksena. Työmarkkinoille on leviämässä kevytyrittäjyyden konsepti. Kyse on työsuhteessa tehtävän työn ja aidon yrittäjätoiminnan väliin luodusta järjestelystä, jossa mm. tapaturma-, työttömyys- ja eläkevakuutusmaksut siirtyvät kevytyrittäjän itsensä hoidettavaksi. Kevytyrittäjyydestä aiheutuu lisäksi kustannuksia laskutus- ja maksupalveluista ja yrittäjävoiton mahdollisuus on usein epärealistinen.

Tilaaajyrityksen kannalta kevytyrittäjyyteen liittyy ongelmia mm. sosiaalivakuutusmaksujen suorittamisen, tapaturmavakuuttamisen sekä työehtojen toteutumisen näkökulmasta.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry katsovat, että toimittaessa yhteisellä työmaalla vastuusuhteiden selkeys on ensiarvoisen tärkeää. Kevyt-

yrittäjyys on ristiriidassa alan yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja sosiaalisesti kestävästä työelämän tavoitteiden kanssa. Tilaajien asemassa toimivien yritysten on syytä varmistua siitä, että ulkopuolisen työvoiman käyttö tapahtuu työehtosopimuksen ja tämän suosituksen mukaisesti. Se tarkoittaa, että alihankkijan ja vuokratyövoimayrityksen henkilöstön asema on järjestetty työsuhteiseksi.

7 Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä

Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä on uudistettu.

8 Tutustu työelämään ja tienaa -suositukset

Osapuolet hyväksyvät noudatettavaksi viimeistä keskusjärjestöjen allekirjoittamaa Tutustu työelämään ja tienaa -suositusta.

9 Harjoittelijat ja opiskelijat

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

10 Vanhat määräykset

Edellisen työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjasta säilytetään seuraavat määräykset:

Käytännöstä poikkeavat työajat

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työ-sopimuksissa 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.

Kehityskeskustelu vuosittain

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

INFRA ry:n ja Rakennusliitto ry:n yhteinen suositus

INFRA ry ja Rakennusliitto ry suosittelevat, että työnantaja hankkii suojakypärän kuulosuojaimiin mikrofonin.

Sähköinen kulunvalvonta ja palkanmaksu urakointialoilla

Päätoteuttaja on velvollinen pitämään yhteisellä rakennustyömaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luetteloa ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot verohallinnolle. Kulunvalvonta- ja seurantatietojen käytöstä työntekijöiden palkanmaksuun ovat Rakennusteollisuus ja Rakennusliitto sopineet seuraavaa:

Järjestelmän käyttöönoton ja sen mahdollistamien työaikajousten käyttöönoton kannalta osapuolet suosittelevat, että pääto-

teuttajat luovuttaisivat hallinnassaan olevat aliurakoitsijoiden ja sivu-urakoitsijoiden työntekijöiden kulunvalvontatiedot / työajan seurantatiedot aliurakoitsijoille ja sivu-urakoitsijoille näiden työntekijöitä koskien.

- a) Työnantaja voi yhteistoimintalakia noudattaen järjestää työajan seurannan käyttämällä kulunvalvontaan tai kulunseurantaan soveltuvia laitteita/teknisiä ratkaisuja. Mikäli yrityksen ei kokonsa puolesta tarvitse noudattaa YT-lakia, on käyttöön otosta keskusteltava luottamusmiehen tai tämän puuttuessa kaikkien työntekijöiden kanssa. Työntekijän omaa puhelinta ei ole mahdollista käyttää ilman työntekijän suostumusta. Käytöstä aiheutuvista kuluista vastaa työnantaja.
- b) Rakennusteollisuus RT:n jäsenyhdistyksiin järjestäytyneissä yrityksissä voidaan kulunvalvonnasta ja kulunseurannasta saatavia tulo- ja lähtöaikoja käyttää palkanmaksun perusteena. Järjestelmää käyttöön otettaessa on keskusteltava luottamusmiehen tai tämän puuttuessa kaikkien työntekijöiden kanssa ja yksilöitävä menettelytavat vikatilanteessa, käytännöt työajan ylitysten ja alitusten osalta sekä menettelyistä suorituspalkkauksessa. Kaikille kulunvalvonnan ja kulunseurannan piirissä oleville työntekijöille on järjestettävä tietojensa tarkistamiseen yksinkertainen ja viivytyksetön keino.
- c) Kulunseurantatietoja ei saa käyttää epäasiallisiin tarkoituksiin, eikä seuranta saa käyttää työntekijän työsuorituksen eikä henkilön jatkuvaan seurantaan. Laitteisiin ja koneisiin yhdistetty jatkuva kulunseuranta on kuitenkin mahdollista.
- d) Järjestelmän käyttöön otossa ja käytössä noudatetaan EU:n tietosuoja-asetusta sekä tietosuojavaltuutetun ohjeita koskien yksityisyyden suojaa työelämässä.

Terveystarkastukset

Kvartsipölylle altistumisen johdosta ASA-rekisteriin merkittyjen henkilöiden osalta säännöllisten määräaikaisten terveystarkastusten välit määrittelee työterveyshuollon ammattihenkilö. Määräaikaistarkastus on toistettava 1–3 vuoden välein, ellei erityisestä syystä työterveyslääkäri muuta edellytä.

Yli 55-vuotiaille palkaton vapaa

55 vuotta täyttäneillä työntekijöillä on oikeus ylimääräiseen viiden arkipäivän mittaiseen palkattomaan vapaaseen. Vapaan ajankohdasta sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantaja päättää vapaan ajankohdasta kuultuaan työntekijää. Vapaa on työssäoloajan veroista aikaa.

Työpaikkaohjaajat

Aikaisempi suositus koulutukseen osallistumisesta pidetään voimassa.

Vuokratyövoima

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäisehdot määräytyvät työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Käyttäjäyritysten tulee vastata siitä, että vuokratyöntekijän työolot työmailloa ovat tasa-arvoiset yrityksen omien työntekijöiden kanssa. Työmaaperehdytys, työmaan turvallisuuskäytäntöjen ohjeistus ja valvonta, työnjohton opastus sekä sosiaalitulojen käyttö ja saatavuus on järjestettävä tasapuolisesti työmaan kaikille työntekijöille.

LIITESOPIMUKSET

1. 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.

RISS

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 päättyttyä.

1 § Koeaika

Koeajan pituus on toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään 6 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa enintään 3 kuukautta. Kuutta kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Koeajasta ei voida sopia, jos työntekijä tulee 5 vuoden kuluessa työnantajan palvelukseen vastaaviin tehtäviin, joita hän on aiemmin tehnyt.

2 § Lomauttaminen

1. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Työnantajan tai tämän edustajan tulee keskusteluihin 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. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä.

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

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

3 § Irtisanominen

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

<i>Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>irtisanomisaika</i>
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 mutta enintään 15 vuotta	4 viikkoa
yli 15 vuotta	10 viikkoa

RISS

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

<i>Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>irtisanomisaika</i>
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. Työsopimus voidaan irtisanoa päätymään tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällöin irtisanomisilmoitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen päättymiseen kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen päättymisestä tulee tällöin ilmoittaa viimeistään työsuhteen päättymistä edeltävänä päivänä.

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

4 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

1. Kun kyseessä on alalla tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaihtoehtojen eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden 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 laisista poiketen työntöön 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 TE-toimistossa 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 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättyään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

2. KOULUTUSSOPIMUS

1 § Ammatillinen koulutus

Kun työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän tämän ammattiin liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia.

Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei suoriteta korvausta.

2 § Yhteinen koulutus

Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan esimerkiksi työpaikan yhteistoimintaa edistävää ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeellista koulutusta. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

Työsuojelun perus- ja erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Keskusjärjestöt ja niiden jäsenliitot, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet sekä työnantaja ja työntekijäpuoli järjestävät työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta.

Yhteisen koulutuksen järjestäminen on yleensä tarkoituksenmukaisinta järjestää työpaikkakohtaisesti.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus 1 §:n mukaisesti.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen joko yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Liitot seuraavat koulutustarjonnan toteutumista.

3 § Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä on sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

4 § Korvaukset

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

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

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

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 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

3. SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA ASFALTTIALAN YRITYKSISSÄ

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin, joilla turvataan osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien 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 yhteistoimintalaissa säädettyä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa sikäli, kun kyse ei ole eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistyöstä.

Työturvallisuuslain 52 §:n mukaisesti pääurakoitsija, tai ellei työmaalla toimi pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho (pää toteuttaja) 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 § Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen kesken tehtyyn asfalttialan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien yrityksissä ja työkohteissa.

Sopimuksessa on sovittu työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta. Yhteistoiminnan järjestämisen osalta kyseessä on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 23 §:ssä tarkoitettu sopimus.

2 § Työnantajan edustajat

Työnantajan edustajia tämän sopimuksen tarkoittamassa yhteistyössä ovat työnjohto ja työsuojelupäälliköt.

3 § 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 tai jossa työskentelee yhtä aikaa 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 työntekijää.

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

5. Kaikille työntekijöiden edustajille valitaan myös varahenkilöt. Työsuojeluvaltuutetulle on valittava kaksi varahenkilöä.

4 § 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 Rakennusliitto ry:n 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.

5 § 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, varalla oleva henkilö hoitaa hänen tehtäviään toimikauden jäljellä olevan ajan. Muissa tapauksissa varalla oleva henkilö hoitaa estyneen työntekijöiden edustajan tehtäviä vain esteen ajan.

Työnantajalle on tehtävä ilmoitus siitä, että varalla oleva henkilö ryhtyy hoitamaan työntekijöiden edustajan tehtäviä.

6 § Työntekijöiden edustajien valinta

1. Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksessä, sovitulla toimialueella tai työpaikalla työsuhteessa olevista työntekijöistä sekä heidän yhteystietonsa (puhelinnumero, sähköposti). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luovuttaa tiedot suoraan sähköiseen vaalijärjestelmään.

2. Työntekijöiden on saatava käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalissa 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.

7 § 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 Rakennusliitto ry:n 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 työsuojeluvaltuutetujen 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

8 § Työntekijöiden edustajien työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaus

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

2. Mikäli pääluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa pääluottamusmiehen tehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnhoidon kuitenkin antaa pääluottamusmiehelle 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.

9 § Työntekijöiden edustajan erilliskorvaus

1. Yrityskohtaiselle pääluottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
10–50 työntekijää	34,25 euroa/2 viikon tilijakso
51–100 työntekijää	42,82 euroa/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	64,19 euroa/2 viikon tilijakso

1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
10–50 työntekijää	34,94 euroa/2 viikon tilijakso
51–100 työntekijää	43,67 euroa/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	65,48 euroa/2 viikon tilijakso

Korvauksen suuruus määräytyy kunkin vuoden kesäkuun 1. päivän työntekijämäärän mukaan.

Työsuojeluvaltuutetulle tai alueelliselle pääluottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
10 työntekijää tai enemmän	34,25 €/2 viikon tilijakso.

1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 34,94 euroa/2 viikon tilijakso.

Korvauksen suuruus määräytyy kunkin vuoden kesäkuun 1. päivän työntekijämäärän mukaan.

Silloin kun pääluottamusmiehen tai alueellisen pääluottamusmiehen varalla oleva henkilö 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.

Silloin kun pääluottamusmiehen tai alueellisen pääluottamusmiehen varalla oleva henkilö 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.

10 § Toimitilat ja tarvikkeet

Tarvittavien toimistotarvikkeiden käsitteen piiriin kuuluu 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.

11 § 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.

12 § Oikeus osallistua koulutukseen

Työntekijöiden edustajille varataan sopimusosapuolten välisten koulutussopimusten mukaisesti tilaisuus osallistua koulutukseen, joka lisää heidän pätevyytään edustajatehtävän hoitamisessa.

13 § 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 työsuopimuslain mukaisilla edellytyksillä.

3. Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen määräysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan, onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Tähän menettelyä koskevaan määräykseen noudatetaan asfalttialan irtisanomis- ja lomauttamissopimuksen 7 §:n määräyksiä.

4. Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

5. Jos pääluottamusmiehen, alueellisen pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimus on päätetty 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 tarkoi-

tettu korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

14 § Oikeus tietojensaantiin

1. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada neljännesvuosittain 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 tehdyltä työajalta.

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

2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada RISS:n (Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta asfalttialalla), UTS:n (Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus) ja AYM:n (Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä) perusteella näissä sopimuksessa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä. Lisäksi pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto toimialueensa työkohteista.

Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee antaa tiedot toimialueellaan käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta kirjallisesti. Tietojen tulee olla käytävissä töiden alkaessa.

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 aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Tietojen tulee olla kirjallisesti saatavilla, mikäli mahdollista ennen aliurakoitsijan töiden aloittamista.
6. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tutustua työaikakirjanpitoon siten, kun työaikalaisissa on säädetty.
7. Työnantaja hankkii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja työsuojelumääräykset.
8. Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä työntekijöille on annettava henkilöstön edustajien yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti). YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa tulee lisäksi käsitellä se, miten henkilöstön edustajien ja heidän edustamiensa työntekijöiden välinen yhteydenpito käytännössä varmistetaan.

15 § 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 antamia tietoja käytetään ainoastaan siihen tarkoitukseen, jota varten ne on annettu.

16 § Neuvottelujärjestys

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

17 § 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.

18 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

4. SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINNÄSTÄ

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet ammattiyhdistysjäsenmaksun perimisestä seuraavaa:

1 § Jäsenmaksun periminen

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Rakennusliitto ry:n jäsenmaksut palkkakaussittain tai kuukausittain. Paikallisesti voidaan sopia, että jäsenmaksu peritään etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai koko vuoden jäsenmaksu kerralla.

Jäsenmaksun perinnässä käytetään rakennusliiton jäsenmaksujen perintäsopimusta.

Työnantaja ei peri jäsenmaksua, mikäli palkkakaudella ei ole lainkaan palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijä on viime kädessä itse vastuussa, että vuotuista jäsenmaksua kertyy vaadittu määrä.

Perinnän loppumisesta tulee ilmoittaa Rakennusliitolle.

2 § Jäsenmaksun tilitys ja selvitys

Jäsenmaksun tilitys toteutetaan yrityksen palkkahallinnolle parhaaksi soveltuvalla tavalla palkkakaussittain tai kuukausittain. Tilitys on mahdollista toteuttaa myös etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai vuosittain.

Tilitys suoritetaan Rakennusliiton jäsenmaksutilille. Työnantaja toimittaa jäsenkohtaisen selvityksen Rakennusliitolle perimistään

jäsenmaksuista. Selvitys toimitetaan kuukausittain tai neljännesvuosittain.

Jos perinnästä on paikallisesti sovittu muuta, toimitetaan selvitys mahdollisimman pian perinnän jälkeen.

3 § Jäsenmaksun määrä

Rakennusliitto ry ilmoittaa INFRA ry:lle vuosittain kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksun suuruuden.

4 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

5. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 § Yleistä

Asfalttialalla käytetään ulkopuolista työvoimaa aliurakointina tai alihankintana ja työvoiman vuokrauksena.

Aliurakoinnissa ulkopuolinen yrittäjä tekee itsenäisesti pääurakkaan kuuluvaa työtä. Alihankinta perustuu kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä.

Työvoiman vuokrauksessa vuokratut työntekijät työskentelevät tilaajan työnjohdon ja valvonnan alaisena.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin on otettava ehto, jossa aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alalla sovellettavaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

2 § Alihankinta

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

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä on tosiasiallisesti työ sopimus.

3 § Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen 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 ei ole tämän sopimuksen mukaista, jos vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä yrityksen omien työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisina pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyessä selvittää pääläluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäisehdot määräytyvät työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Käyttäjyritysten tulee vastata siitä, että vuokratyöntekijän työolot työmailla ovat tasa-arvoiset yrityksen omien työntekijöiden kanssa. Työmaaperähdytys, työmaan turvallisuuskäytäntöjen ohjeistus ja valvonta, työnjohdon opastus sekä sosiaalitulojen käyttö ja saatavuus on järjestettävä tasapuolisesti työmaan kaikille työntekijöille.

4 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

RAKENNUSTIETO >

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-411-1



9 789522 674111