

**INFRA-ALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2022–29.2.2024**

INFRA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2022–29.2.2024

ISBN 978-952-267-415-9
ISBN 978-952-267-416-6 (pdf)

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

SISÄLTÖ

| | | |
|---|-----|-------------|
| Infra-alan työehtosopimus | 13 | TES |
| Allekirjoituspöytäkirja | 76 | AKP |
| Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta infra-alalla | 80 | MISS |
| Koulutus sopimus | 86 | KTS |
| Sopimus työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta infra-alan yrityksissä | 90 | TED |
| Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä | 111 | AYM |
| Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus | 113 | UTS |
| Työehtosopimus työajasta jatkuvassa kaksi- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä | 117 | VTS |
| Työehtosopimus hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä | 122 | HTS |
| Työehtosopimus ruoppaustöiden työajasta | 126 | RTS |
| Vuosilomalain 11 § | 128 | VLL |

Sisällysluettelo

| | | |
|------|---|----|
| I | YLEISET MÄÄRÄYKSET | 13 |
| 1 § | Sopimuksen soveltamisala..... | 13 |
| 2 § | Sopimuksen sitovuus, noudattamisvelvollisuus ja työrauhavelvoite | 13 |
| 3 § | Liitesopimukset | 13 |
| 4 § | Työnjohto-oikeus, järjestäytyminen ja työsuhdeturva | 14 |
| 5 § | Paikallinen sopiminen | 14 |
| 6 § | Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet | 15 |
| 7 § | Erimielisyyksien sovittelu | 15 |
| 8 § | Sopimuksen voimassaolo | 16 |
| II | TYÖAIKA | 17 |
| 9 § | Säännöllinen työaika, työajan sijoittaminen ja varallaolo ... | 17 |
| 10 § | Paikallinen sopiminen keskimääräisestä säännöllisestä työajasta..... | 19 |
| 11 § | Vuorotyö ja jaksotyö..... | 22 |
| 12 § | Lepoajat | 23 |
| 13 § | Työvuoroluettelo ja työvuoroluettelon muuttaminen..... | 24 |
| 14 § | Yli-, hätä-, sunnuntai- ja yötyö..... | 25 |
| 15 § | Poikkeavien työaikojen korvaaminen..... | 27 |
| 16 § | Arkipyhäkorvaus | 28 |
| 17 § | Työajan lyhentäminen | 29 |
| | 1. Soveltamisala..... | 29 |
| | 2. Vapaan kertyminen..... | 29 |
| | 3. Vapaan antaminen | 30 |
| | 4. Ansionmenetyksen korvaaminen..... | 30 |
| | 5. Työssäolopäivien veroiset päivät..... | 31 |
| | 6. Lyhyempää työaika tekevien erillinen palkanosa..... | 31 |
| III | PALKKAUS | 32 |
| 18 § | Käsitteet | 32 |

| | | |
|------|--|----|
| 19 § | Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat | 33 |
| | 1. Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin | 33 |
| | 2. Palkkaryhmät | 34 |
| | 3. Perustuntipalkat | 37 |
| | 4. Alaikäiset, koululaiset ja opiskelijat | 37 |
| 20 § | Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä | 38 |
| | 1. Työkohtaisesta lisästä sopiminen | 38 |
| | 2. Työkohtaista lisää koskevat sopimukset | 39 |
| | 3. Työkohtaista lisää korottavat tekijät | 40 |
| | 4. Suojavarustuksessa tehtävästä työstä maksettava lisä | 41 |
| 21 § | Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan palkkaus sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä maksettava työkohtainen lisä | 41 |
| | 1. Tehollinen työaika | 41 |
| | 2. Ajoneuvonosturinkuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta | 42 |
| | 3. Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta | 43 |
| | 4. Työkohtainen lisä tunneli- ja kalliosuojatöissä | 43 |
| 22 § | Tuotantopalkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja palkkiopalkkaus | 44 |
| | 1. Tuotantopalkkiopalkkaus | 44 |
| | 2. Urakkapalkkaus | 44 |
| | 3. Palkkiopalkkaus | 45 |
| 23 § | Odotusajan palkka | 46 |
| 24 § | Hälytysraha | 46 |
| 25 § | Korvauspalkat | 47 |
| 26 § | Palkanmaksu | 47 |

IV SOSIAALISET JA TYÖTURVALLISUUTTA

| | | |
|------|---|----|
| | KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET | 49 |
| 27 § | Vuosiloma | 49 |
| | 1. Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja -korvaus | 49 |
| | 2. Lomaraha | 49 |

| | | |
|------|---|----|
| | 3. Lisävapaapäivien palkka | 51 |
| 28 § | Sairausajan palkka | 52 |
| | 1. Määritelmät | 52 |
| | 2. Sairausajan palkan maksuajanjakso | 52 |
| | 3. Odotuspäivä | 52 |
| | 4. Sairausajan palkan määrä | 53 |
| | 5. Työkyvyttömyyden todentaminen..... | 53 |
| | 6. Yrityksen työterveyspalvelut..... | 55 |
| | 7. Sairauspoissaolosta ilmoittaminen..... | 55 |
| | 8. Sairausajan palkan maksamatta jättäminen | 56 |
| | 9. Työkyvyttömyyden uusiutuminen..... | 56 |
| | 10. Sairauspäiväraha tai muu korvaus | 57 |
| | 11. Työkyvyn ylläpito, sairauspoissaolojen hallinta ja sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikea soveltaminen..... | 57 |
| 29 § | Sairaan lapsen hoito vanhempien työaikana | 58 |
| 30 § | Äitiys- ja isyysvapaa | 58 |
| 31 § | Terveystarkastukset ja lääkäriiskäynnit | 59 |
| | 1. Lakisääteiset terveystarkastukset..... | 59 |
| | 2. Lääkäriiskäynnit..... | 60 |
| 32 § | Muut poissaolot | 63 |
| | 1. Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä | 63 |
| | 2. Lähiomaisen hautauspäivä | 63 |
| | 3. Kutsuntapäivä..... | 63 |
| | 4. Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi..... | 64 |
| | 5. Yli 55-vuotiaiden palkaton vapaa..... | 64 |
| 33 § | Ryhmähenkivakuutus | 64 |
| 34 § | Henkilöstötilat ja työkalujen säilyttäminen..... | 65 |
| | 1. Henkilöstötilat..... | 65 |
| | 2. Työkalusuojat..... | 65 |
| | 3. Vakuutusvelvollisuus ja vastuu työkaluista | 65 |
| 35 § | Turvavarusteet | 65 |

| | | |
|------|---|----|
| V | MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET | 67 |
| 36 § | Matkat työmaatehtävissä | 67 |
| | 1. Yöpymistä edellyttävät matkat..... | 67 |
| | 2. Päivittäiset matkat..... | 69 |
| 37 § | Matkat varsinaiselta työpaikalta..... | 70 |
| 38 § | Oman auton käyttö..... | 71 |
| 39 § | Matkustamista koskevia määräyksiä..... | 71 |
| | 1. Matkavuorokausi | 71 |
| | 2. Matkan mittaamisen lähtökohta | 72 |
| | 3. Matkan mittaus | 72 |
| | 5. Matkustamisen selvittäminen..... | 72 |
| | 6. Maksaminen | 72 |
| | 7. Työnantajan määräämä kuljetus..... | 72 |
| 40 § | Paikallinen sopiminen matkustamista koskevien määräysten osalta..... | 73 |
| 41 § | Työ ulkomailla | 73 |

| | |
|-------------------------------|----|
| ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA | 76 |
|-------------------------------|----|

SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA

| | | |
|-------------------|--|----|
| INFRA-ALALLA..... | 80 | |
| 1 § | Koeaika | 80 |
| 2 § | Lomauttaminen..... | 81 |
| 3 § | Irtisanominen..... | 81 |
| 4 § | Työkunnat..... | 82 |
| 5 § | Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut..... | 82 |
| 6 § | Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana..... | 83 |
| 7 § | Työvoiman vähentämisjärjestys..... | 84 |
| 8 § | Takaisinottaminen | 84 |
| 9 § | Seuraamukset virheellisestä menettelystä | 85 |
| 10 § | Sopimuksen voimassaolo | 85 |

| | |
|----------------------|----|
| KOULUTUSSOPIMUS..... | 86 |
|----------------------|----|

| | | |
|-----|----------------------------|----|
| 1 § | Ammatillinen koulutus..... | 86 |
|-----|----------------------------|----|

| | | |
|-----|--|----|
| 2 § | Yhteinen koulutus | 86 |
| 3 § | Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat | 87 |
| 4 § | Korvaukset | 88 |
| 5 § | Sosiaaliset edut | 89 |
| 6 § | Sopimuksen voimassaolo | 89 |

SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA JA YHTEISTOIMINNASTA INFRA-ALAN

| | | |
|-------------------|---|-----|
| YRITYKSISSÄ | 90 | |
| 1 § | Soveltamisala | 90 |
| 2 § | Työnantajan edustajat ja näiden tehtävät | 90 |
| 1. | Työsuojelupäällikkö | 90 |
| 3 § | Työntekijöiden edustajat ja näiden tehtävät | 91 |
| 1. | Yritys- tai työpaikkakohtainen luottamusmies..... | 91 |
| 2. | Varaluottamusmies..... | 91 |
| 3. | Työsuojeluvaltuutettu | 91 |
| 4. | Varatyösuojeluvaltuutettu | 93 |
| 4 § | Varaedustajana toiminen | 93 |
| 5 § | Yhteistoimintaelimet ja -tehtävät | 93 |
| 6 § | Henkilöstön edustajien kelpoisuus | 96 |
| 7 § | Henkilöstön edustajien valinta | 96 |
| 1. | Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta | 96 |
| 2. | Työpaikkakohtaisen luottamusmiehen valinta..... | 97 |
| 3. | Työsuojeluvaltuutetun valinta | 97 |
| 8 § | Vaalien järjestäminen..... | 97 |
| 9 § | Henkilöstön edustajien työsuhde..... | 99 |
| 1. | Velvollisuudet | 99 |
| 2. | Siirtäminen ja kehittyminen ammatissa | 99 |
| 3. | Ansio ja sen kehitys | 100 |
| 4. | Työsuhdeturva | 100 |
| 5. | Ehdokas- ja jälkisuojaja | 101 |
| 6. | Korvaus sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä..... | 102 |
| 10 § | Henkilöstön edustajien vapautus työstä..... | 102 |

| | | |
|------|--|-----|
| | 1. Luottamusmies | 102 |
| | 2. Työsuojeluvaltuutettu | 103 |
| 11 § | Henkilöstön edustajien korvaukset | 105 |
| | 1. Luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus | 105 |
| | 2. Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus | 106 |
| 12 § | Henkilöstöedustajien tiedonsaantioikeus | 107 |
| 13 § | Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus osallistua koulutukseen | 109 |
| 14 § | Toimitilat | 110 |
| 15 § | Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys | 110 |
| 16 § | Sopimuksen voimassaolo | 110 |

| | |
|---|-----|
| SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ | 111 |
|---|-----|

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ

| | |
|---|-----|
| KOSKEVA SOPIMUS | 113 |
| 1 § Yleistä | 113 |
| 2 § Aliurakointi | 113 |
| 3 § Konevuokraus | 114 |
| 4 § Vuokratyövoima | 114 |
| 5 § Tilaajan selvitysvastuu ja vastuu | 115 |
| 6 § Sopimuksen voimassaolo | 115 |

| | |
|--|-----|
| TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSI- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ | 117 |
|--|-----|

| | |
|---|-----|
| 1 § Soveltamisala | 117 |
| 2 § Keskimääräiset viikkotyöajat | 117 |
| 3 § Tasoittumisjakso | 117 |
| 4 § Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo sekä niiden muuttaminen | 118 |
| 5 § Ruokailu kaksi- ja kolmivuorotyössä | 118 |

| | | |
|------|---|-----|
| 6 § | Siirtyminen työaikamuodosta toiseen | 119 |
| 7 § | Työajan tasaamislisä..... | 119 |
| 8 § | Lisien maksamisajankohta | 120 |
| 9 § | Vuosiloma | 120 |
| 10 § | Toisin sopiminen..... | 121 |
| 11 § | Sopimuksen voimassaolo | 121 |

TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN

| | |
|--|-----|
| TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ..... | 122 |
| 1 § Työaika..... | 122 |
| 2 § Työvuoroluettelo | 123 |
| 3 § Ilta- ja yötyölisä..... | 123 |
| 4 § Varallaolo | 124 |
| 5 § Päivittäiset matkakustannukset | 125 |
| 6 § Palkanmaksu | 125 |
| 7 § Tulospalkkaus..... | 125 |
| 8 § Sopimuksen voimassaolo | 125 |

TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA.....

| | |
|----------------------------------|-----|
| 1 § Soveltamisala | 126 |
| 2 § Työaika..... | 126 |
| 3 § Ylityökorvaukset..... | 126 |
| 4 § Ilmoitus liitoille..... | 127 |
| 5 § Sopimuksen voimassaolo | 127 |

VUOSILOMALAKI 11 §.....

| | |
|-----------|-----|
| 11 §..... | 128 |
|-----------|-----|

INFRA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS ajalle 1.3.2022–29.2.2024

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

2 § Sopimuksen sitovuus, noudattamisvelvollisuus ja työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja 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.

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

3 § Liitesopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan:

1. Sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta infra-alalla
2. Koulutusopimusta

3. Sopimusta työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta infra-alan yrityksissä
4. Sopimusta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä
5. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaa sopimusta
6. Työehtosopimusta työajasta jatkuvassa kaksi- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä
7. Työehtosopimusta hoidon alueurakoinnin työaikaääräyksistä
8. Työehtosopimusta ruoppaustöiden työajasta

4 § Työnjohto-oikeus, järjestäytyminen ja työsuhdeturva

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työtä. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Infra-alalla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät sopimuksen irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta infra-alalla mukaisesti (liitesopimus 1).

5 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan INFRA ry:hyn tai sen jäseninä oleviin piiriyhdistyksiin kuuluvissa infra-alan yrityksissä paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojeluvaltuutettu.

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Sopimus voidaan irtisanoa enintään kolmen kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Mikäli paikallinen sopimus koskee työajan tasoittumista työtuntijärjestelmän mukaisesti, sopimusta ei voida irtisanoa kesken tasoittumisjakson.

Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan myös työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä.

6 § Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet

Luottamusmiestä koskevat säännökset määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta allekirjoittaneiden liittojen hyväksymästä sopimuksesta työntekijöiden edustajista sekä yhteistoiminnasta infra-alan yrityksissä.

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

7 § Erimielisyyksien sovittelu

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

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi siirtää sen allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilmenee erimielisyyden kohde ja osapuolten kanta asiaan. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin osapuolelle.

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

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.

Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja. Työaikalain määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen osana.

9 § Säännöllinen työaika, työajan sijoittaminen ja varallaolo

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaika voidaan sopia keskimääräiseksi 10 §:n määräyksiä noudattaen.
2. Yksivuorotyössä työ alkaa kello 07.00 ja päättyy kello 16.00.
3. Mikäli aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön tai muuten työjärjestelyn vuoksi on tarpeellista, työaika voidaan järjestää edellä mainituista yleisistä työn aloittamis- ja päättymisajoista poikkeavasti.

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

4. 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.
5. Liitesopimuksissa on tarkemmat määräykset säännöllisen työajan järjestämisestä teollisuuslaitosten prosessin osana tehtävässä kaksi- ja kolmivuorotyössä, hoidon alueurakoinnissa sekä ruoppaustyössä.

6. Moottoriajoneuvonkuljettajien työaikaan sovelletaan työaikalakia ja ajoajan osalta EY:n neuvoston asetusta ajo- ja lepoajoista (EY n:o 561/2006). Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika voi kalenteriviikon aikana ylittää 60 tuntia.

7. Työvuoroluettelo on laadittava 13 §:n mukaisesti.

8. a) Varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta on sovittava työntekijän kanssa ennen varallaolon alkamista. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajankäyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava varallaolosta maksettava korvaus, varallaoloaika ja töihin saapumisaika kutsun saamisesta. Työntekijä on velvollinen saapumaan töihin sovitussa ajassa.

Useamman työntekijän ollessa yhtä aikaa varalla, voidaan sopia etukäteen, kuka työntekijöistä kutsutaan ensin työhön.

Paikallisesti voidaan sopia kaikkia työntekijöitä tai tiettyä työntekijäryhmää koskevan varallaolon korvauksesta ja muista yksityiskohdista. Varallaolo edellyttää tällöinkin työntekijän suostumuksen.

b) Varallaolosta maksetaan korvausta vähintään 24,33 euroa/varallaolovuorokausi ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 24,82 euroa/varallaolovuorokausi riippumatta siitä, sisältyykö vuorokauteen tehtyä työaika.

Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajankäytölle aiheutuvat rajoitukset.

c) Varallaoloaika ei lueta työaikaan eikä varallaolokorvaus ole työssäoloajalta maksettua palkkaa. Työntekijä voi olla varalla korkeintaan seitsemän vuorokautta yhdenjaksoisesti, jollei muuta sovita.

10 § Paikallinen sopiminen keskimääräisestä säännöllisestä työajasta

1. Paikallisen sopimuksen tekeminen

Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen. Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Paikallisen sopimuksen voi tehdä työryhmä tai yksittäinen työntekijä, kun hän työtehtävänsä luonteen takia joutuu työskentelemään pääsääntöisesti yksin. Työryhmän tai yksittäisen työntekijän tekemä paikallinen sopimus ei voi olla ristiriidassa työnantajan ja luottamusmiehen tekemän paikallisen sopimuksen kanssa. Yksilötason paikallisesta sopimuksesta on tiedotettava luottamusmiehelle. Työntekijä, joka itse ei ole ollut sopijana, on oikeutettu noudattamaan aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen paikallisen sopimuksen soveltamista.

2. Työaikajärjestelyt

a) Enintään 10 tuntia päivässä ja 50 tuntia viikossa

Paikallisesti voidaan sopia, että päivittäinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia. Työajan on tasoituttava enintään 26 viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen.

Paikallisessa sopimuksessa on sovittava

- työajan tasoittumisjaksosta
- säännöllisen työajan enimmäismäärästä
- poikkeavien työaikojen korvaamisesta siltä osin kuin poiketaan 15 §:n määräyksistä
- tasaisesta palkanmaksusta, mikäli palkka sovitaan maksettavaksi siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa

- millä aikavälillä työntekijälle annetaan tieto tasoittamattomista tunteista. Tieto on annettava vähintään tasoittumisjakson puolivälissä sekä tasoittumisjakson päättyessä.

Työajan tasoittumista laskettaessa säännölliseksi työajaksi lasketaan myös aika, jolloin työntekijä on sairausloman takia estynyt tekemästä työtä ja jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

b) Enintään 12 tuntia päivässä ja/tai yli 50 tuntia viikossa

Paikallisesti voidaan poikkeuksellisesti sopia, että päivittäinen työaika on enintään 12 tuntia ja/tai viikoittainen työaika yli 50 tuntia. Työajan on tasoituttava enintään 26 viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen.

Työnantajan tulee lähettää paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöönottoa. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös, vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

Kyse on vuorotyöstä, mikäli työtä tehdään kahdessa vuorossa ja vuorot vaihtuvat säännöllisesti. Edellytyksenä on, että työvuorot ovat peräkkäin, menevät enintään yhden tunnin päällekkäin tai niiden välissä on enintään yhden tunnin tauko. Jälkimmäiseltä vuorolta maksetaan 15 §:n mukaista iltavuorolisää. Kello 23–06 maksetaan kuitenkin iltavuorolisän sijaan 15 §:n mukaista yötyölisää, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työajan tasoittumista laskettaessa säännölliseksi työajaksi lasketaan myös aika, jolloin työntekijä on sairausloman takia estynyt tekemästä työtä ja jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Paikallisessa sopimuksessa on sovittava

- työajan tasoittumisjaksosta
- säännöllisen työajan enimmäismäärästä
- poikkeavien työaikojen korvaamisesta siltä osin kuin poiketaan 15 §:n määräyksistä

- tasaisesta palkanmaksusta, mikäli palkka sovitaan maksettavaksi siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa
- rahamääräisestä lisästä, joka maksetaan lauantaina tehdystä työstä
- millä aikavälillä työntekijälle annetaan tieto tasoittamattomista tunteista. Tieto on annettava vähintään tasoittumisjakson puolivälissä sekä tasoittumisjakson päättyessä.

3. Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelon muuttaminen

Työnantajan on ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta. Suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai jollei työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettua, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Työvuoroluettelo on laadittava 13 §:n mukaisesti.

Paikallisesti sovitun keskimääräisen työajan työvuoroluetteloa ja työaika- ja muutetaan ensisijaisesti sopimalla. Mikäli asiasta ei voida sopia, työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä. Tällaisista työajan muutoksista on ilmoitettava työntekijälle kaksi työvuoroa tai kaksi vapaapäivää aikaisemmin. Kiireellisessä tapauksessa, joka yhteisesti todetaan, voidaan järjestely toteuttaa ilman ennakoilmoitusta.

4. Muita määräyksiä

Työntekijällä on oikeus päivittäisten matkakustannusten korvauksiin 36 §:n tai 37 §:n mukaisesti työvuorojen pituudesta riippumatta. Oikeus korvauspalkkoihin ja ansionmenetyksen korvauksiin määräytyy työvuoroluettelon mukaisesti.

Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

11 § Vuorotyö ja jaksotyö

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

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

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

Jaksotyössä työaika on kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia ja kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia. Yli-työ määräytyy 14 §:n 1. kohdan mukaisesti.

Työvuoroluettelo on laadittava 13 §:n mukaisesti. Jaksotyössä työvuoroluettelosta on käytävä selville ainakin päivittäisen työajan alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

12 § Lepoajat

1. Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokatauko. Työntekijöiden ruokatauot voidaan sijoittaa lomittain. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokatauosta.

2. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työpäivää kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on kuitenkin annettava neljän ja puolen tunnin ajon jälkeen vähintään 45 minuutin tauko, jollei hänen lepoaikansa ala silloin. Tauko voidaan korvata vähintään 15 minuuttia kestäville tauoilla, jotka sijoitetaan ajoajan alun ja lopun väliin tai heti ajoajan jälkeen noudattaen edellisen virkkeen säännöksiä.

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

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

4. Säännöllisen työvuoron pituuden poiketessa kahdeksasta tunnista, voidaan paikallisesti sopia taukojen sijoittamisesta edellisestä kohdasta poiketen. Jos työvuoro kestää enintään 6 tuntia, voidaan tauoista paikallisesti sopia myös muilta osin kohdista 1 ja 3 poiketen lukuun ottamatta moottoriajoneuvonkuljettajia.

13 § Työvuoroluettelo ja työvuoroluettelon muuttaminen

1. Jokaiselle työpaikalle on laadittava vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista kirjallinen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat.

Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele, työvuoroluettelo saadaan antaa toistaiseksi voimassa olevana.

2. Keskimääräisessä säännöllisessä työajassa työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa.

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

4. Mikäli työntekijä on pois työstä siten, että hänelle maksetaan korvauspalkkaa tai ansionmenetyksen korvausta yli sen ajanjakson, jonka ajaksi työvuoroluettelo on laadittu, korvataan työvuoroluettelon päättymisen jälkeiset työpäivät sen mukaan kuin työntekijän työaika olisi 9 §:n mukainen.

14 § Yli-, hätä-, sunnuntai- ja yötyö

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

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

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

11 §:n 2. kohdan mukaisessa jaksotyössä työn jatkuttua koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

2. Työviikko alkaa maanantaina.

Kolmivuorotyössä työviikko alkaa sunnuntaina silloin, kun työntekijä työvuoroluettelon mukaisesti saapuu työhönsä.

Työvuorokausi alkaa työvuoroluettelon mukaisen työvuoron alkaessa.

Työvuoron jatkuessa keskeytyksettä yli työvuorokauden vaihteen tilanteessa, jossa työntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika on ylittynyt päättyneen työvuorokauden puolella eikä työntekijä ole saanut hyväksyen työaikalain 25 §:n mukaista vuorokausilepoa, kaikki työtunnit kuuluvat siihen työvuorokauteen, jolloin työskentely alkoi.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan sunnuntaina tai juhlapyhänä kello 00–24 välisenä aikana tehdystä työstä.

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

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

Soveltamisohje:

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

5. Keskimääräistä säännöllistä työaikaa käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 % korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka. Viikoittaista ylityötä on työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja sitä seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka.

Mikäli työaika ei tasoittumisjakson aikana tasoitu sovittuun keskimääräiseen työaikaan, maksetaan tasoittamattomista tunneista kuten viikko-ylityöstä.

6. Työaikalain 18 §:n mukainen enimmäistyöajan tarkastelujakso on 12 kuukautta.

Moottoriajoneuvon kuljettajien enimmäistyöajan tarkastelujakso on 6 kuukautta.

7. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yötyötä tehtäväksi muulloinkin, jos työtä ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai se on muutoin välttämätöntä tuotantoteknisestä tai muusta erityisestä syystä.

15 § Poikkeavien työaikojen korvaaminen

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan

a) iltavuorolisää 1,30 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,33 euroa tunnille.

b) yövuorolisää 2,44 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,49 euroa tunnille.

Työssä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä mutta joka tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta työajasta poiketen, maksetaan erillistä lisää seuraavasti:

a) Työstä, joka tehdään kello 16.00–23.00 välisenä aikana, iltatyölisää 1,30 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,33 euroa tunnille.

b) Työstä, joka tehdään kello 23.00–06.00 välisenä aikana, yötyölisää 2,44 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,49 euroa tunnille.

16 § Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa ennen arkipyhää, maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä arkipyhäkorvauksena korvauspalkka 25 §:n mukaisesti, mikäli arkipyhä olisi muutoin ollut työntekijän työpäivä.

Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti 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 työntekijä on poissa työstä työnantajan luvalla. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös, jos arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän poissaolo perustuu lomautukseen.

Arkipyhäkorvaus maksetaan vuosiloman, palkallisen sairausloman tai palkallisen perhevapaan ajalle sijoittuvalta arkipyhiltä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sijoittuvalta arkipyhiltä.

Vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus vuoropaalle sijoittuvalta arkipyhiltä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sijoittuvalta arkipyhiltä.

Mikäli työntekijä on työssä tässä pykälässä tarkoitettuna arkipyhänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstäkin eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain mukaan. Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle arkipyhäkorvaus palkallisen sairausloman ajalle sijoittuvalta itsenäisyyspäivältä.

17 § Työajan lyhentäminen

1. Soveltamisala

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

Työajan lyhennysmääräykset eivät koske lomiansa aikana työssä olevia koululaisia ja opiskelijoita.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työ sopimuksella, että viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin alle 40 tuntia. Mikäli työ sopimuksesta huolimatta työntekijän tekemä todellinen työaika on kuitenkin säännöllisesti keskimäärin 40 tuntia viikossa, työntekijä tulee työajan lyhentämismääräysten piiriin.

2. Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti. Vuosittain työaika lyhennetään korkeintaan 96 tuntia.

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

Tehdyiksi työpäiviksi luetaan päivät,

- joina työntekijä on ollut työssä vähintään 8 tuntia,
- joilta työnantaja on työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan palkan ja
- joilla työaika tasoittumissuunnitelman aikana on tasoitettu keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

Tehdyiksi työpäiviksi ei lueta vuosilomapäiviä.

3. Vapaan antaminen

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että edellä olevasta poiketen kertynyt vapaa annetaan kokonaisuudessaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan tai lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaa. Vapaan antamisesta on ilmoitettava etukäteen mahdollisimman ajoissa. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan on siitä kuitenkin ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan viikkoa aikaisemmin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, ettei vapaata pidetä. Tällöin työntekijälle maksetaan työajan lyhennyskorvaus 4. kohdan mukaisesti.

4. Ansionmenetyksen korvaaminen

Työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetys korvataan maksamalla työntekijälle annetulta vapaa-ajalta palkka työntekijän keskituntiansion perusteella. Keskituntiansio lasketaan 28 §:n 4. kohdan mukaisesti.

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

Työajan lyhennyskorvausta ei voida sopia sisältyväksi palkkaan.

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa työntekijälle korvauksen kertyneeltä, mutta antamatta jääneeltä vapaalta.

Mikäli työntekijä on työsuhteen päättyessä pitänyt työajanlyhennysvapautta enemmän kuin sitä on ehtinyt kertyä ja saanut korvauksen tältä ajalta, työnantajalla on oikeus vähentää lopputilistä liikaa maksamansa korvaus.

5. Työssäolopäivien veroiset päivät

Työajan lyhennysvapaapäivät ovat työssäolon veroisia päiviä eli kerryttävät vuosilomaa.

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 työajan lyhennyskorvausta 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erään-tyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa.

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

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

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

III PALKKAUS

18 § Käsitteet

Aikapalkkaus

Aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä.

Korvauspalkat

Korvauspalkalla tarkoitetaan palkkaa, joka maksetaan työehtosopimuksella sovituilta arkipyhiltä, korvattaviksi sovituilta vapaapäiviltä tai matka-ajalta. Ks. 25 §.

Palkkaryhmittely

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen palkkaryhmittelyyn sijoituksensa perusteella. Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammatitaito. Tällä tarkoitetaan niiden töiden vaativuutta, joita työntekijä kykenee tekemään.

Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa palkkion suuruus määräytyy työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sovitulla tavalla. Ks. 22 §.

Perustuntipalkat

Perustuntipalkka on työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka.

Tuotantopalkkiopalkkaus

Tuotantopalkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa perustuntipalkan lisäksi on sovittu tuotantopalkkio, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Ks. 22 §.

Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

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

Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan palkkausta, joka on sidottu yksinomaan työntekijän tai ryhmän suoritukseen. Palkka voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen tai laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Ks. 22 §.

19 § Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat

1. Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin

Palkkaryhmittelyn määrittäminen työsuhteen alussa

Palkkaryhmä määritetään työhönottotilanteessa osoitetun pätevyuden perusteella. Työsuhteen alussa suoritetaan alustava määrittely ja varsinaisen määrittely viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Palkkaryhmä merkitään työhönottolomakkeeseen tai kirjalliseen työ sopimukseen.

Palkkaryhmittelyn muuttaminen

Palkkaryhmittelyä korotetaan työntekijän ammattitaidon kehittymisen (esimerkiksi kouluttautumisen tai harjaantumisen) myötä. Ryhmittelyn alentaminen on poikkeuksellista ja mahdollista vain, jos ryhmittelyssä on tapahtunut virhe tai työntekijän ammattitaito ei ole pysynyt työnsällön kehittymisen mukana.

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

Työn vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon

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

2. Palkkaryhmät

Palkkaryhmä I

Työntekijältä ei edellytetä infra-alan töiden tuntemusta.

Palkkaryhmä II

Työntekijältä edellytetään infra-alan töiden yleistuntemusta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa avustavia infra-alan töitä. Myös I palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa tässä lueteltuja töitä, mutta hänen työsuorituksensa vaatii yksityiskohtaisempaa opastusta. Palkkaryhmän II vaatiman pätevyuden saavuttaminen vaatii yleensä kahden vuoden työskentelyn erilaisissa infra-alan töissä.

Palkkaryhmä III

Vähemmän vaativien ammattitöiden tekijät
Työntekijä hallitsee jonkin infra-alan ammattityön.

Soveltamisohje:

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

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

Palkkaryhmä IV

Ammattityöntekijät

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

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

Soveltamisohje:

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

Palkkaryhmä V

Vaativien ammattitöiden tekijät

Syvällinen tai laaja-alainen ammatin hallinta: Työntekijä kykenee suorittamaan

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

Ammattitutkinnon suorittaneet työntekijät kuuluvat tähän palkkaryhmään.

Ammattitutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osalta edellytetään vähintään kolmen vuoden työkokemusta tämän ammatin mukaisista töistä.

Palkkaryhmä VI

Erittäin vaativien ammattitöiden tekijät

Erityisammattitaito: Työntekijä kykenee suorittamaan

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

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluvat yrityksen avaintyöntekijät esimerkiksi

- *vastuullisia ja vaativia mittaustehtäviä tekemään kykenevät ammattimiehet*
- *työkuntien tai -ryhmien etumiestehtäviin kykenevät ammattimiehet*
- *kaikki eteen tulevat ammattinsa piiriin kuuluvat työt hallitsevat ammattimiehet, jotka kykenevät opastamaan muita oman ammattinsa työntekijöitä.*

Suoritettu erikoisammattitutkinto oikeuttaa tähän palkkaryhmään.

3. Perustuntipalkat

Perustuntipalkat

| <i>Palkkaryhmä</i> | <i>Perustuntipalkka €/h</i> |
|--------------------|-----------------------------|
| I | 11,91 |
| II | 12,85 |
| III | 13,77 |
| IV | 14,81 |
| V | 15,92 |
| VI | 17,20 |

Perustuntipalkat 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

| <i>Palkkaryhmä</i> | <i>Perustuntipalkka €/h</i> |
|--------------------|-----------------------------|
| I | 12,15 |
| II | 13,11 |
| III | 14,05 |
| IV | 15,11 |
| V | 16,24 |
| VI | 17,55 |

4. Alaikäiset, koululaiset ja opiskelijat

Palkkaus

Alle 18-vuotiaiden ja lomiansa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden palkkauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Palkan on kuitenkin oltava vähintään 75 % palkkaryhmän I mukaisesta palkasta.

Lomiensa aikana työskentelevän, maarakennusalaa vähintään yhden lukuvuoden opiskelleen työntekijän palkan on oltava vähintään 75 % II palkkaryhmän palkasta.

Oppisopimusoppilaan vähimmäispalkka ammatillista peruskoulutusta annettaessa riippuu jäljellä olevasta oppiajasta seuraavan taulukon mukaan:

| Jäljellä oleva oppiaika | % II palkkaryhmän perustuntipalkasta | (12,85 €) |
|-------------------------|--------------------------------------|-----------|
| 24–36 kk | 70 | 9,00 € |
| 12–24 kk | 75 | 9,64 € |
| 0–12 kk | 85 | 10,92 € |

| Jäljellä oleva oppiaika | % II palkkaryhmän perustuntipalkasta | 1.6.2022 (13,11 €) |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| 24–36 kk | 70 | 9,18 € |
| 12–24 kk | 75 | 9,83 € |
| 0–12 kk | 85 | 11,14 € |

Työpaikkaohjaaja

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

20 § Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

1. Työkohtaisesta lisästä sopiminen

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä, jonka perusteista ja suuruudesta työnantaja ja työntekijä

sopivat keskenään ennen työn aloittamista. Mikäli työkohtaisen palkan suuruudesta ei synny sopimusta, työntekijällä on velvollisuus ottaa työ vastaan tarjotulla työkohtaisella palkalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä selvitettävä, kuinka jäljempänä kohdassa 3. luetellut vaativuustekijät on otettu palkassa huomioon. Mahdollinen erimielisyys selvitetään neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työkohtaisessa lisässä tulee huomioida tehtävän työn vaativuustekijät. Yrityksissä tulee kiinnittää huomiota työkohtaiseen lisään suhteessa tehtävään työhön.

Aikapalkkajärjestelmään kuuluu, että pääsääntöisesti työntekijälle maksetaan työkohtaista lisää. Jos työkohtaista lisää ei poikkeuksellisesti makseta, työnantajan on se perusteltava.

2. Työkohtaista lisää koskevat sopimukset

a) Määräaikainen tai työkohdetta koskeva työkohtainen lisä

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

b) Toistaiseksi voimassa oleva työkohtainen lisä

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

c) Työsopimuksella sovittu palkkaehto

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

Toistaiseksi voimassa oleva palkka ei voi olla pelkkä työntekijän perustuntipalkka, vaan otettaessa vaativuustekijät huomioon keskimääräisinä eri työmailla työkohtaista lisää maksetaan aina. Jos kyseessä ei ole tehollinen työaika, voidaan maksaa perustuntipalkkaa.

3. Työkohtaista lisää korottavat tekijät

Työkohtaista lisää korottavat seuraavat vaativuustekijät:

a) Työn tekninen vaativuus

Työ on teknisesti vaativampaa kuin kyseisen palkkaryhmän töissä on tavanomaista.

Työlle on asetettu poikkeuksellisen korkeat laatuvaatimukset.

b) Työn fyysinen vaativuus

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

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

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

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

c) Työhön liittyvä vastuu

Työsuoritukseen liittyy tavanomaista suurempaa vastuuta.

Työntekijän työsuoritus rytmittää huomattavassa määrin työkohteen muiden työntekijöiden etenemistä.

Taloudelliset seuraamukset, jotka liittyvät epäonnistumiseen työlle asetetun laatutason saavuttamisessa tai laaditussa aikataulussa pysymisessä tai vahingonvaara, ovat tavanomaisia suuremmat.

Tällaisia vaativuustekijöitä liittyy (usein muiden vaativuustekijöiden ohella)

esimerkiksi ajoneuvonosturinkuljettajan tehtäviin ajotuntien aikana tai nostajan tehtäviin räjäytystyönjohtajana.

Työntekijän voimassaolevaa työkohtaista lisää on korotettava hänen siirtymässään työhön, jossa kohdissa a, b tai c luetellut vaatimukset täyttyvät. Korotettu lisä on voimassa sen aikaa, kun työntekijä tekee mainitut vaatimukset täyttävää työtä.

4. Suojavarustuksessa tehtävästä työstä maksettava lisä

Työstä, joka joudutaan tekemään terveydelle vaarallisten aineiden (esimerkiksi asbesti) vuoksi suojavarustuksessa, maksetaan erillistä lisää sille ajalle, kun työtä suojavarustuksessa tehdään. Lisän suuruus sovitaan paikallisesti. Mikäli paikallista sopimusta ei ole tehty, lisän suuruus on vähintään 1,00 euroa/ suojavarustuksessa tehty tunti ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,02 euroa/ suojavarustuksessa tehty tunti.

21 § Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan palkkaus sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä maksettava työkohtainen lisä

Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajalle sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä työskentelevälle työntekijälle on sovittu työkohtaisen lisän vähimmäismäärät. Allekirjoittaneet liitot ovat muutoin yhtä mieltä siitä, etteivät kiinteät työkohtaiset lisät kuulu työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään.

1. Tehollinen työaika

Tehollista työaika on koneen siirto, nostosuunnitelman teko, koneen pystytys ja nostotyön aika. Lisäksi tehollista työaika on sellainen työnantajan määräyksestä tapahtuva koneen merkittävä korjaus- ja huolto-työ, jonka työntekijä voi suorittaa itse. Korjaus- ja huoltotyöllä ei tarkoiteta esimerkiksi päivittäisiä tarkastuksia.

Paikallisesti voidaan sopia, että ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan palkka on III palkkaryhmän mukainen ajalta, joka ei ole tehollista työaikaa.

2. Ajoneuvonosturinkuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta

Ajoneuvonosturinkuljettajalle maksetaan työkohtaista lisää koneen teholliselta työajalta vähintään

| <i>Nostokyyky</i> | <i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i> |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 30 tn tai alle | 1,32 |
| yli 30 tn, mutta alle 70 tn | 1,68 |
| yli 70 tn, mutta alle 140 tn | 1,84 |
| yli 140 tn, mutta alle 200 tn | 2,07 |
| 200 tn ja yli | 2,41 |

Ajoneuvonosturinkuljettajalle maksetaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työkohtaista lisää koneen teholliselta työajalta vähintään

| <i>Nostokyyky</i> | <i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i> |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 30 tn tai alle | 1,35 |
| yli 30 tn, mutta alle 70 tn | 1,71 |
| yli 70 tn, mutta alle 140 tn | 1,88 |
| yli 140 tn, mutta alle 200 tn | 2,11 |
| 200 tn ja yli | 2,46 |

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

Tehollista työaikaa olevilta korjaus- ja huoltotoimenpiteiltä maksetaan 30 tn tai alle –nostokyvyn mukainen vähimmäistyökohtainen lisä.

3. Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta

Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajalle maksetaan työkohtaista lisää koneen teholliselta työajalta vähintään

| <i>Nostokorkeus</i> | <i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i> |
|---------------------------|---------------------------------------|
| 20 m tai alle | 1,32 |
| yli 20 m, mutta alle 60 m | 1,68 |
| 60 m tai yli | 1,84 |

Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajalle maksetaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työkohtaista lisää koneen teholliselta työajalta vähintään

| <i>Nostokorkeus</i> | <i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i> |
|---------------------------|---------------------------------------|
| 20 m tai alle | 1,35 |
| yli 20 m, mutta alle 60 m | 1,71 |
| 60 m tai yli | 1,88 |

Tehollista työaika olevilta korjaus- ja huoltotoimenpiteiltä maksetaan 20 m tai alle -nostokyvyn mukainen vähimmäistyökohtainen lisä.

4. Työkohtainen lisä tunneli- ja kalliosuojatöissä

Tunneli- ja kalliosuojatöissä työn fyysisen vaativuuden vuoksi työkohtainen lisä on vähintään 1,21 euroa ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,23 euroa työtunnilta siihen saakka, jolloin louhintatyö on rusnattu tilan lopullista käyttöä varten. Osuus eritellään palkkalaskelmassa. Edellä mainittua työkohtaista lisää maksetaan ruisku-betonoinnin ja injektoinnin ajalta sitä tunnelissa ja kalliosuojassa suoritettavalle työntekijälle uudisrakennuskohteissa.

22 § Tuotantopalkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja palkkiopalkkaus

1. Tuotantopalkkiopalkkaus

Tuotantopalkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa perustuntipalkan lisäksi maksetaan tuotantopalkkiota, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Tuotantopalkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

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

Tuotantopalkkiopalkkauksessa työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittelevat tuotantopalkkiopalkkauksen käyttöä, varsinkin sellaisissa töissä, joista suoran urakan hinnoittelu on vaikeaa. Tuotantopalkkiopalkkaus lisää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa itse palkkansa suuruuteen. Palkkausmuoto on kannustava ja lisää siten työn tuottavuutta.

2. Urakkapalkkaus

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

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

Urakkatyössä työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

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

3. Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa palkkion suuruus määräytyy työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sovitulla tavalla.

Palkkiopalkkaussopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskeva työaikajärjestelyt
 - Työn sujumuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkkipyhäkorvausta makseta.
 - Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrä ja laatu
- Palkkion suuruus ja miten sovitut palkkionmääräytymiskriteerit vaikuttavat palkkion määräytymiseen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkka, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen. Takuupalkan on oltava vähintään perustuntipalkan suuruinen.

23 § Odotusajan palkka

Mikäli työntekijän työssä syntyy keskeytystä koneiden epäkuntoon joutumisen tai muun työntekijästä riippumattoman syyn vuoksi, hänelle on sinä aikana järjestettävä, mikäli mahdollista, urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä. Siinä tapauksessa, ettei urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä voida järjestää, odotusajalta on maksettava perustuntipalkka. Työntekijä on kuitenkin velvollinen edellä mainittuna odotusaikana suorittamaan muuta työtä, jos sitä voidaan hänelle järjestää, ja maksetaan hänelle siitä palkka aikapalkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

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

24 § Hälytysraha

Mikäli työntekijä työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle erillisenä korvauksena ns. hälytysrahana kahden tunnin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoja.

Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

Hälytystapauksissa työssä käymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan siihen oikeus.

25 § Korvauspalkat

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

Näitä ovat työehtosopimuksessa sovitut

- arkipyhäkorvaukset (16 §)
- korvattavat vapaapäivät (kutsuntapäivä, kertausharjoitukset, 50- ja 60-vuotispäivä, vihkipäivä, läheisen omaisen hautauspäivä) (32 §)
- matka-ajan palkka (36 §).

26 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan joka toinen perjantai tai kaksi kertaa kuukaudessa, mikäli yrityskohtaisesti niin sovitaan. Jos palkanmaksupäivä sattuu viikonlopuksi tai juhlapyhäksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskenta-aika on viisi työpäivää.

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

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

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

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.

Työntekijälle voidaan pyydettyessä maksaa kohtuullinen osa ansaitusta nettoansiosta ennakkona.

IV SOSIAALISET JA TYÖTURVALLISUUTTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

27 § Vuosiloma

1. Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja -korvaus

Työntekijä saa kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaisen vuosiloman.

2. Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkkansa määrästä. Lomaraha maksetaan lomalta paluun jälkeen ensimmäisenä palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma pidetään osissa, maksetaan kunkin lomanosan päättyessä sitä vastaava osa lomarahasta.

Paikallisesti voidaan kirjallisesti sopia, että lomaraha maksetaan useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahän sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä on siihen muutoin työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Työntekijälle, jonka työsuhde päättyy ennen hänen vuosilomaansa, maksetaan lomaraha vuosilomalain mukaisesta lomakorvauksesta. Lomaraha suoritetaan lopputilin yhteydessä.

Lakisääteiselle eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha vuosilomapalkasta ja/tai lomakorvauksesta.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan lomakorvaus vuosiloma-

lain mukaisesti. Lomakorvauksesta maksetaan lomaraha, mikäli työntekijä suorittetaan asepalveluksen, vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaraha maksetaan työhön paluun jälkeisenä ensimmäisenä palkanmaksupäivänä.

1.4.2023 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta noudatetaan seuraavia määräyksiä:

2. Lomaraha

Lomarahalla tarkoitetaan vuosilomapalkan, lomakorvauksen ja aiemman lomarahan muodostamaa kokonaisuutta. Lomarahan määrä on 18,5 % lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettua palkkaa.

Lomarahan määrä on 14 % siihen asti, kunnes työsuhde on kestänyt vuoden.

Työajanlyhennykskorvaus on työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

Lomaraha sairausloman ja perhevapaan ajalta

Sairausloman ja perhevapaiden ajalta (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaa) työntekijälle kertyy vuosilomaa kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Tältä ajalta kertyneiden vuosilomapäivien lomaraha määräytyy seuraavasti: Jokaiselta perhevapaan aikana kertyneeltä lomapäivältä työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa henkilökohtaisen tuntipalkkansa.

Jos täydessä lomanmääräytymiskaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä- tai sairauslomapäiviä maksetaan näiden perusteella kertyneestä lomarahasta suhteellinen osuus.

Lomarahan maksuajankohta

Vuosilomapalkka maksetaan siten, että lomarahasta maksetaan kesälo-maosuutta vastaava määrä (14 %) ennen kesäloman alkamista ja talvilo-maosuutta vastaava määrä (4,5 %) ennen talviloman alkamista. Lomara-han maksuajankohdasta voidaan sopia työntekijän kanssa. Lomarahaa ei voida sisällyttää palkkaan, eikä maksaa palkanmaksukausittain.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä siihen mennessä ansaittu lomaraha kokonaisuudessaan.

Työntekijälle, joka työsuhteensa kestäessä on ollut työssä vähemmän kuin neljänätoista päivänä, lomakorvaus maksetaan vuosilomalain mukaisesti, jos hän itse päättää työsuhteensa tai jos työnantaja purkaa hänen työsuhteensa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n nojalla.

3. Lisävapaapäivien palkka

Mikäli työntekijälle on kertynyt vuosilomalain 7 a §:n mukaisia vuosilo-maa täydentäviä lisävapaapäiviä sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnälli-sestä 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).

28 § 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 sattunutta 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> |
|---|--------------------------|
| vähintään 1 kuukausi | 28 päivää |
| vähintään 3 vuotta | 35 päivää |
| vähintään 5 vuotta | 42 päivää |
| vähintään 10 vuotta | 56 päivää |

3. Odotuspäivä

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti alle kuusi kuukautta, maksetaan sairausajan palkkaa toisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta, maksetaan sairausajan

palkkaa ensimmäisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos kyseessä on työtapaturma tai työkyvyttömyyden kesto ylittää sairausvakuutuslain mukaisen omavastuujän (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 maksetaan työntekijän keskituntiansion perusteella. Keskituntiansio lasketaan jakamalla työntekijän sairastumispäivää edeltävän kuuden kuukauden säännöllisen työajan ajalta ansaittu palkka tehdyillä tunneilla. Mikäli työsuhde on kestänyt alle kuusi kuukautta, laskentajakso on työsuhteen pituinen.

Keskituntiansio voidaan laskea palkkakaussittain sairastumista edeltävän täyden palkkakauden päättymisestä taaksepäin. Työkyvyttömyyden alkaessa kesken työvuoron maksetaan varsinainen palkka työvuoron loppuun.

5. Työkyvyttömyyden todentaminen

Työnantajan hyväksymä todistus

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkäriin antamalla tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

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 esimiehelleen 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 lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

6. Yrityksen työterveyspalvelut

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

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

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

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

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työso-
pimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämi-
seen.

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

9. Työkyvyttömyyden uusiutuminen

Mikäli työkyvyttömyys uusiutuu samasta syystä enintään 30 päivän ku-
luessa siitä päivästä, jolta työntekijälle on viimeksi maksettu sairauspäi-
värahaa tai sairausajan palkkaa, uusiutunut työkyvyttömyys muodostaa
yhden kokonaisuuden aikaisemman tai aikaisempien työkyvyttömyys-
ajanjaksojen kanssa. Työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvolli-
suus vain yhteen 2. kohdan mukaan määräytyvään ajanjaksoon sisältyvil-
tä työpäivistä. Sairausajan palkkaa maksetaan, kunnes 2. kohdan mukai-
nen ajanjakso on täyttynyt. Ajanjakson ei työkyvyttömyyden uusiutuessa
samasta syystä tarvitse olla yhdenjaksoinen. Sairausajan palkka makse-
taan ensimmäiseltä täydeltä työkyvyttömyyspäivältä, joka olisi ollut
työntekijän työpäivä.

Mikäli kysymyksessä on työkyvyttömyys eri syystä tai työkyvyttömyyden
uusiutumiseen samasta syystä kuluu yli 30 päivää, menetellään sairaus-
ajan 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.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin työntekijällä olisi lain mukaan oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta se sairauspäiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Mikäli työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksoilta 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 menettelytapoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Taavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Erityistä huomiota voidaan kiinnittää esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmien vähentämiseen.

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

29 § Sairaajan lapsen hoito vanhempien työaikana

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen äidille tai isälle taikka samassa taloudessa asuvalle lapsen vanhemman puolisolle ansionmenetys lapsen hoidon järjestämiseksi välttämättömän, lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta. 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. Ansionmenetys maksetaan myös yksinhuoltajalle sekä siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen tai siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys. Saman sairauden johdosta ansionmenetys maksetaan vain toiselle vanhemmista.

30 § Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle maksetaan äitiysvapaan ajalta 56 tai isyysvapaan ajalta kuuden sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän 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.

Milloin 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.

31 § Terveystarkastukset ja lääkäri- ja lääkärissäkäynnit

1. Lakisäätteiset terveystarkastukset

Lakisäätteisillä terveystarkastuksilla tarkoitetaan seuraavia terveystarkastuksia:

- 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.

Kun työntekijä osallistuu lakisäätteiseen terveystarkastukseen, hänelle korvataan välttämättömät matkakustannukset. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksetaan päiväraha matkakustannusten korvausta koskevien määräysten mukaisesti.

Säännöllisellä työajalla järjestetystä lakisääteisestä terveystarkastuksesta maksetaan palkka terveystarkastuksen käytetyltä ajalta ja korvataan ansionmenetyksellä matka-ajalta työntekijän menettämien säännöllisten työtuntien mukaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Lakisääteiset terveystarkastukset järjestetään ensisijaisesti säännöllisen työajan aikana työnantajan määräämänä ajankohtana. Mikäli terveystarkastus tapahtuu työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan työntekijälle palkka terveystarkastukseen käytetyltä ajalta. Lakisääteisen terveystarkastuksen ajalta ei makseta ylityökorvauksia, ellei työnantaja nimenomaisesti määrää työntekijää terveystarkastukseen säännöllisen työajan ulkopuolella.

2. Lääkärissäkäynnit

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen seuraavien lääkärisäkäyntien osalta.

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetyks korvataan, kun

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

Ansionmenetyks korvataan

- kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on kyseisen erikoisalalan 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,
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella tai
- syöpäsairauden edellyttämän lääkärin määräämän hoitotoimenpiteen takia, vaikka siitä ei seuraisikaan työkyvyttömyyttä. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä.

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Ansionmenetys korvataan korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva 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) 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.

f) Syöpäseulonnat

Ansionmenetys korvataan naisten rintasyöpäseulonnan sekä kohdun kaulaosan syövän seulonnan ajalta.

Edellytykset lääkarissäkäyntien aikaisen ansionmenetyksen korvaamiselle

Ansionmenetys korvataan edellä lueteltujen lääkarissäkäyntien 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 (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella. Lääkarissäkäynti on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

Ansionmenetys korvataan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Työntekijän on esitettävä lääkarissäkäynnistä 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 28 §:n 3. kohdan mukaisena odotuspäivänä suoritettuna lääkarissäkäynnin ajalta.

Mikäli sairaus tai tapaturma on johtunut työntekijän omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ansionmenetystä ei korvata.

32 § Muut poissaolot

1. Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään kaksi kuukautta välittömästi ennen avioliittoon vihkimispäivää ja 50- ja 60-vuotispäivää, annetaan palkallinen vapaapäivä, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Merkkipäivältä maksetaan tällöin korvauspalkka 25 §:n mukaisesti. Työntekijän on ilmoitettava merkkipäivästään hyvissä ajoin työnantajalleen.

2. Lähiomaisen hautauspäivä

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään kaksi kuukautta välittömästi ennen lähiomaisen hautauspäivää, annetaan hautauspäivä palkalliseksi vapaapäiväksi, kun hautauspäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Hautauspäivältä maksetaan tällöin korvauspalkka 25 §:n mukaisesti.

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

3. Kutsuntapäivä

Varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä maksetaan enintään yhden työpäivän korvauspalkka 25 §:n mukaisesti. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle kutsunta-ajalta korvauspalkka ja työssäoloajalta varsinainen palkka. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivästä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

4. Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi

Työntekijälle, joka on ollut työssä vähintään yhden kuukauden ennen kutsuntamääräyksen antamista, maksetaan tavanomaisten rauhanaikaisten kertausharjoitusten ajalta korvauksena 8 tunnin korvauspalkka 25 §:n mukaisesti jokaiselta harjoitusaikaan sisältyvältä päivältä, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Korvauspalkasta vähennetään valtion reserviläispalkka ja työntekijälle maksetaan jäljelle jäävä erotus. Palvelukseenastumismääräykseen perustuvat VSS-kurssit rinnastetaan kertausharjoituksiin.

Edellytyksenä tässä tarkoitetun korvauksen maksamiselle on, että työntekijä sekä VSS-kursseilta että kertausharjoituksista palaa entiseen työhönsä.

5. Yli 55-vuotiaiden palkaton vapaa

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

33 § 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.

34 § Henkilöstötilat ja työkalujen säilyttäminen

1. Henkilöstötilat

Rakennustyömaiden henkilöstötilat tulee järjestää työministeriön päätöksen rakennustyömaiden henkilöstötiloista (977/94) mukaisesti.

Työministeriön päätöstä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Päätöksen rikkomisesta voidaan vaatia työtuomioistuimessa hyvityssakkoseuraamuksia vain, jos työsuojeluvaltuutettu tai luottamushenkilö tai työntekijä on tehnyt puutteista ilmoituksen työnantajalle, eikä työnantaja ole korjannut puutteita viipymättä.

2. Työkalusuoijat

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

3. Vakuutusvelvollisuus ja vastuu työkaluista

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

Työnantaja vastaa myös työntekijän työkaluista, mikäli niitä säilytetään työkalusuojojassa. Muun rikoksen kuin murron kautta kadonneesta omaisuudesta työnantaja ei vastaa.

35 § Turvavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön työtehtäviin tarpeen mukaan soveltuvat henkilösuojaimet, turvavaatteet ja -käsineet sekä suojakypärän alusmyssyn. Turvavaatteisiin luetaan myös sadevaatteet, lämpöasu ja turvakengät. Sadevaatteet ja lämpöasu annetaan, mikäli työntekijä muutoin

kuin satunnaisesti työskentelee kastelevissa olosuhteissa tai jatkuvasti kylmissä olosuhteissa.

Työnantaja hankkii erityistä tarkkuutta vaativissa ja erityisen pölyisissä tehtävissä työskentelevälle, vähintään neljä kuukautta työsuhteessa olleelle, työntekijälle optisesti hiotut suojalasit. Tarvittaessa työterveyshuolto määrittelee tarvitaanko edellä mainitussa työssä optisesti hiottuja suojalaseja. Työntekijä hankkii silmälasireseptin.

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

Edellä mainitut turvavarusteet ovat työnantajan omaisuutta. Saadessaan jonkin uuden turvavarusteen sekä työsuhteen päättyessä työntekijän on palautettava entiset työnantajalle. Työnantaja huolehtii niiden kunnossa- ja puhtaanapidosta. Toteutustavasta voidaan sopia paikallisesti.

Työnantajan harkinnassa on, minkälaiset turvavarusteet hän katsoo tarkoituksenmukaisimmiksi ja kuinka niiden jako käytännössä suoritetaan. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on käytettävissä työtehtäviin soveltuvia turvavaatteita ottaen huomioon niiden kunnossa- ja puhtaanapidon.

36 § Matkat työmaatehtävissä

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

1. Yöpymistä edellyttävät matkat

a) Päiväraha

Työntekijän yöpyessä työmatkalla hänelle maksetaan päivärahaa 45 euroa matkavuorokaudelta.

b) Majoitus

Työnantaja järjestää työntekijän käyttöön korvaukset paikalliset olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisen majoituksen.

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

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 yhteisesti luottamusmiehen tai majoittuvien työntekijöiden kanssa ennen majoituksen alkamista.

Yrityksessä voidaan laatia kirjalliset majoitusmääräykset, joissa määritellään majoituksen järjestämisedellytykset ja muut majoittumista koskevat yksityiskohdat.

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

c) Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle maksetaan työmaan alkaessa ja päättyessä matkakustannukset julkisen kulkuneuvon mukaan työntekijän asunnosta työmaalle.

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

Matkakustannuksia ei korvata, mikäli työnantaja on järjestänyt kuljetuksen.

d) Matka-ajan palkka

Työntekijälle maksetaan työmaan alkaessa ja päättyessä matka-ajan palkkana 25 §:n mukainen korvauspalkka enintään 12 tunnilta.

e) Työkomennuksen kestäessä erillisen lisän maksaminen viikonlopulta

Työntekijälle, jonka työmaa sijaitsee yli 200 km päässä työntekijän asunnosta, maksetaan erillistä 45 euron suuruista lisää joka toinen viikonloppu laskettuna työkomennuksen alkamisesta.

Lisää ei makseta viikonlopuilta, joilta työnantaja on järjestänyt kuljetuksen tai maksaa päivärahaa, kotimatkakorvausta tai c)-kohdan mukaisia matkakustannuksia.

Erillinen lisä ei ole työajalta maksettua palkkaa.

2. Päivittäiset matkat

a) Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

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

| | | |
|------------|-------|-------|
| yli 5 km | 3,40 | euroa |
| yli 10 km | 4,62 | euroa |
| yli 20 km | 9,22 | euroa |
| yli 30 km | 12,29 | euroa |
| yli 40 km | 13,82 | euroa |
| yli 50 km | 18,44 | euroa |
| yli 70 km | 22,46 | euroa |
| yli 90 km | 26,09 | euroa |
| yli 120 km | 30,71 | euroa |

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

b) Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 11,25 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa päivittäin työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta

varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoedun verotusarvolla.

37 § Matkat varsinaiselta työpaikalta

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

a) Päiväraha

Työntekijälle maksetaan päivärahaa 45 euroa matkavuorokaudelta yli 10 tunnin matkasta ja matkasta, jolla joudutaan yöpymään. Edellytyksenä on, että työntekijä matkustaa erityiselle työntekemispaikalle, jonka etäisyys hänen asunnostaan tai varsinaisesta työpaikasta on yli 50 kilometriä, riippuen siitä kummasta matka on tehty. Erityisen työntekemispaikan on lisäksi oltava yli viiden kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

b) Majoitus

Mikäli työmatkalla joudutaan yöpymään, majoitus on järjestettävä 36 §:n 1. kohdan b)-kohdassa määritellyllä tavalla.

Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä majoitusta, työntekijälle maksetaan yöpymisrahaa 13 euroa.

c) Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Kun työntekijä tekee tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle eikä hänellä ole oikeutta a)-kohdan mukaiseen päivärahaan, maksetaan hänelle 36 §:n 2. kohdan päivittäisten matkakustannusten korvausten taulukon mukainen korvaus.

d) Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 11,25 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työtekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoedun verotusarvolla.

38 § Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä on sovittava etukäteen. Mikäli oman auton käytöstä sovitaan, maksetaan työntekijälle korvauksena 46 senttiä/km. Mikäli samassa autossa kulkee useampia henkilöitä, maksetaan lisämaksua 3 senttiä/henkilö/km.

Jos työntekijälle maksetaan kilometrikorvausta työmaalle kulkemisesta omalla autolla, hänellä ei ole samanaikaisesti oikeutta saada 36 ja 37 §:issä mainittuja matkakustannusten korvauksia eikä päivittäisiä matkakustannusten korvauksia.

39 § Matkustamista koskevia määräyksiä

1. Matkavuorokausi

Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa työntekijän lähtiessä työpaikaltaan tai asunnoltaan ja päättyy hänen palatessaan edellä mainittuun paikkaan. Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 6 tunnilla, maksetaan päivärahaa 45 euroa.

2. Matkan mittaamisen lähtökohta

Matkan pituus mitataan työntekijän asunnosta lähtien työmaalle, jollei muusta ole paikallisesti sovittu. Työntekijän tulee antaa selvitys asuinpaikastaan työsopimusta tehtäessä. Mikäli työntekijän asuinpaikka muuttuu tilanteessa, jossa matkan mittaamisen lähtökohtana on asunto, matkan mittaamisen lähtökohdan muuttamisesta on sovittava.

3. Matkan mittaus

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

5. Matkustamisen selvittäminen

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

6. Maksaminen

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

7. Työnantajan määräämä kuljetus

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

Korvauksen maksaminen edellyttää joko työnantajan nimenomaista määräystä tai olosuhteiden on muutoin oltava sellaiset, että kyseessä on

työnantajan määräykseen rinnastuva velvollisuus kuljettaa ajoneuvoa. Korvausta ei makseta esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja on antanut auton työntekijöiden käyttöön ja työntekijät sopivat keskenään yhteiskuljetuksesta tai jossa työnantaja on järjestänyt vapaaehtoisen yhteiskuljetuksen.

40 § Paikallinen sopiminen matkustamista koskevien määräysten osalta

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

41 § Työ ulkomailla

1. Mikäli työkohde sijaitsee Suomen rajojen ulkopuolella, noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijöiden sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä sekä infra-alan kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta, mikäli paikallisista olosuhteista tai niiden asettamista erityisvaatimuksista ei muuta johdu.

2. Työntekijälle maksetaan palkan lisäksi olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvausta siltä osin kuin ne ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Korvauksen suuruudesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken etukäteen.

3. Työsopimus tai ulkomaankomennusta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työntekijän lähtöä työntekomaahan. Sopimuksesta tulee ilmetä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n edellyttämien seikkojen lisäksi päivärahan suuruus ja sen määräytymisperuste (miltä päiviltä päiväraha maksetaan), työnantajan kustantamat kotimatkat ja matkakustannusten korvaus työntekomaassa sekä majoitusjärjestelyt ja niiden arvioitu laatu.

4. Työntekijällä on oikeus Verohallinnon kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaiseen työskentelymaan ulkomaanpäivärahaan.

Työnantaja kustantaa työntekijälle matkat työkohteeseen ja takaisin työntekijän kotipaikkakunnalta ulkomaan komennuksen alkaessa ja päättyessä. Muista työnantajan kustantamista kotimatkoista, matkustusajan palkasta sekä matkakustannusten korvaamisesta työskentelypaikkakunnalla työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen.

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisen asunnon.

5. Työntekijöiden sosiaaliturva määräytyy lakien ja kansainvälisten sopimusten perusteella.

6. Mikäli työkohde sijaitsee Pohjoismaassa tai Euroopan Unionin jäsenmaassa, voivat työnantaja ja työntekijä sopia, mikäli työskentelymaan lainsäädännöstä ei muuta johdu, työ sopimukseen sovellettavasta laista seuraavasti:

a) Työsopimukseen sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työehtoja.

b) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa infra-alan työehtosopimusta. Työaikojen ja työajasta johtuvien lisien osalta sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työaikaa koskevia työehtoja.

c) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa infra-alan työehtosopimusta.

7. Työaika voidaan järjestää paikallisesti 10 §:n mukaisesti sopien siten, että työtuntien määrä tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa enintään kuuden kuukauden tasoittumisjaksolla.

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

9. Käytettäessä keskimääräistä 40 tunnin viikkotyöaikaa työtuntijärjestelmä on laadittava etukäteen kirjallisesti koko tasoittumisjakson ajaksi, joka voi olla kuitenkin enintään ulkomaantyön keston mittainen. Työtuntijärjestelmän muuttaminen kesken tasoittumisjakson voi tapahtua vain molemminpuolisella sopimuksella.

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

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi, on kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

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

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

INFRA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

AKP

Aika 1.3.2022

Paikka Helsinki

| | | |
|-------|-----------------|-----------------------|
| Läsnä | INFRA ry:stä | Rakennusliitto ry:stä |
| | Jussi Tuohino | Matti Harjuniemi |
| | Paavo Syrjö | Kimmo Palonen |
| | Tiina Olin | Matti Korhonen |
| | Pia Kilpeläinen | Katja Syrjänen |

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 päätymään 28.2.2023.

2 Palkankorotukset

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2 %:lla. Taulukkopalkkoja, suorituspalkkoja, rahamääräisiä lisiiä ja työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia korotetaan samalla prosentilla.

3 Tekstimuutokset

- Työaika koskevat muutokset on kirjattu työaikalukuun.
- Vuosilomapalkan laskenta muuttuu prosenttiperusteiseksi lomarahaksi 1.4.2023 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta.
- Lääkärissä käyntejä koskeva muutos on lisätty 31 §:än.
- Turvavarusteita koskeva muutos on lisätty 35 §:än.

- Sopimukseen työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta infralalan yrityksissä on lisätty määräys vaalien järjestämisestä (8 §), on muutettu henkilöstön edustajien työstä vapautusmääriä (10 §) sekä lisätty uusi kohta tiedonsaantioikeuksiin (12 §).
- Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaan sopimukseen on päivitetty lakipykälät sekä muutettu 7 työpäivän määräaika 14 kalenteripäivään.
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä on päivitetty.
- Jatkuvan kaksi- ja keskeytymättömän kolmivuoron työn sopimukseen on lisätty määräys työajan tasaamislisästä tilanteessa, jossa tehdään 12 tunnin työvuoroja.

4 Muut

Tutustu työelämään ja tienaa -suositukset

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

Harjoittelijat ja opiskelijat

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

Työntekijöiden yhteystietojen luovuttaminen vaalien järjestämistä varten

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.

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-, työtömyys- 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. Kevytyrittäjyys on ristiriidassa alan yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja sosiaalisesti kestävä 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.

5 Työryhmät

a) Palkkausjärjestelmän uudistaminen

INFRA ry ja Rakennusliitto ry jatkavat työryhmää, joka selvittää työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän uudistamista. Työryhmän ohjauksessa on mahdollista kokeilla paikallisesti sovittua palkkausjärjestelmää.

b) Matkakustannusmääräysten uudistaminen

INFRA ry ja Rakennusliitto ry jatkavat työryhmää, joka käy läpi matkakustannusten korvausmääräykset ja niiden uudistamistarpeet.

c) Suorituspalkkauksen käytön lisääminen

INFRA ry ja Rakennusliitto ry jatkavat työryhmää, joka selvittää keinoja suorituspalkkauksen käytön lisäämiseksi. Osapuolet sitoutuvat toteuttamaan työryhmässä sovittavia yhteisiä toimenpiteitä.

d) Työaikajärjestelyt

INFRA ry ja Rakennusliitto ry perustavat työryhmän, joka käy läpi alalla käytössä olevat ja mahdollisesti käyttöön otettavat työaikajärjestelyt ja laatii työaikajärjestelyistä yhteisen ohjeistuksen.

Helsingissä, 1.3.2022

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA INFRA-ALALLA

MISS

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että infra-alalla 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 selvityselvöllisyyden piiriin kuuluvista asioista.

1 § Koeaika

1. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään 8 kuukautta kestävissä määräaikaisissa työsuhteissa.

Työsopimuksessa ei voida sopia koeajasta silloin, kun työntekijä tulee kahden vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastaavankaltaisiin tehtäviin, joissa hän on aikaisemmin ollut.

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

3. 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. Työnantaja on ilmoitettava koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

2 § Lomauttaminen

1. Lomautusilmoitusaika on

- vähintään viisi työpäivää, jos työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti alle 9 kuukautta ja
- vähintään kaksi viikkoa, jos työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti 9 kuukautta tai enemmän.

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

2. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen.

3. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia toisin tämän kohdan määräyksistä.

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

3 § Irtisanominen

1. Työnantajan on noudatettava vähintään seuraavia irtisanomisaikoja irtisanoessaan työntekijän työsopimuksen:

| | |
|--|---------------------------|
| Työsuhteen kestoaika enintään 1 vuotta | Irtisanomisaika 2 viikkoa |
| 1 vuotta–3 vuotta | 3 viikkoa |
| yli 3 vuotta–7 vuotta | 6 viikkoa |
| yli 7 vuotta | 10 viikkoa |

2. Työntekijän on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja irtisanoessaan työsopimuksen:

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

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

4. Työsopimus voidaan irtisanoa päättymään 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.

4 § Työkunnat

Mikäli työkunta on tehnyt sopimuksen määrätystä työstä ja työkuntaa joudutaan työn vähentymisen vuoksi pienentämään, työnantajan tulee ilmoittaa työkunnalle työkunnan pienentämisestä ja vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä ainakin kaksi päivää ennen vähentämistä. Ellei työkunta ohjesääntönsä perusteella pääse sopimukseen siitä, ketä tai keitä vähennys koskee, työnantaja valitsee vähennettävät työntekijät lähinnä työkuntaan viimeksi tulleiden joukosta.

5 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

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

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot.

Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

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

6 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

1. Työnantajalla on velvollisuus tarjota lomautetulle tai irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle työsopimuksen mukaista työtä tai muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä.

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

Alueellinen rajoitus ei koske varsinaisessa matkatyössä olevia työntekijöitä.

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

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

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

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

7 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

8 § Takaisinottaminen

Mikäli työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja tarvitsee kuuden kuukauden kuluessa työnteon lopettamisesta työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, työnantajan tulee tiedustella tarjolla olevan työmaan sijaintipaikkakunnan työvoimaviranomaiselta, onko tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitettulla etäisyydellä edellä mainitusta työkohteesta irtisanottuja työntekijöitä etsimässä tämän työvoimaviranomaisen välityksellä työtä. Mikäli on, työtä tulee tarjota ensisijassa näille työnhakijoille.

9 § Seuraamukset virheellisestä menettelystä

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

MISS

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2020 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen tai ammattiin liittyvien koulutustilaisuuksien osalta maksetaan seuraavasti:

KTS

- a) Säännöllisenä työaikana tapahtuvan koulutuksen osalta
 - korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset sekä
 - maksetaan säännöllisen työajan ansionmenetykset kurssi- ja matkajan osalta.
- b) Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuvan koulutuksen osalta
 - korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset sekä
 - maksetaan perustuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa kurssiajan osalta, kuitenkin enintään kahdeksalta tunnilta koulutuspäivää kohti. Matkoihin käytetyltä ajalta ei makseta korvausta.

Se, että kysymyksessä on tässä tarkoitettu 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.

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 yhteistoiminta-elimet 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, mikäli se on mahdollista ilman, että tuotannolle tai yrityksen toiminnalle aiheutuu tuntuva haittaa. Haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Mikäli kurssille osallistuminen ei ole mahdollista, ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuotaisi tuntuva haittaa. Tällöin sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, 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 Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa, jonka koulutustyöryhmä tai Rakennusliitto 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 suo-

ritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi Rakennusliitto ry:n ja Rakennusteollisuus RT ry:n välillä sovittu ateriakorvaus.

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

KTS

5 § Sosiaaliset edut

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

6 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2020 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA JA YHTEISTOIMINNASTA INFRA-ALAN YRITYKSISSÄ

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen kesken tehtyyn infra-alan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien yrityksissä ja työkohteissa.

TED

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 ja näiden tehtävät

1. Työsuojelupäällikkö

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

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

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

- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

3 § Työntekijöiden edustajat ja näiden tehtävät

1. Yritys- tai työpaikkakohtainen luottamusmies

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

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia Rakennusliitto ry:n edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa. Luottamusmies edustaa työntekijöitä työlaainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja työnantajan ja työntekijöiden välillä ja osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan kehittämiseksi.

2. Varaluottamusmies

Luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen varamiehensä luottamusmiehenä.

3. Työsuojeluvaltuutettu

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

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettut valtuutetut. Työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevat työntekijät voivat valita yhteisen työsuojeluvaltuutetun, elleivät toimihenkilöasemassa olevat halua valita omaa työsuojeluvaltuutettua.

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

Yrityksessä voidaan valita yrityskohtainen työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa työpaikkakohtaisia työsuojeluvaltuutettuja.

Työpaikan yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet voivat tehdä paikallisen sopimuksen siitä, mitä työpaikalla tarkoitetaan. Mikäli yrityksessä on useampia yhteistoimintaelimiä tai työsuojelutoimikuntia, päätösvalta kuuluu niille yhteisesti. Paikallinen sopiminen edellyttää, että kaikki yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet ovat asiasta yksimielisiä.

Työnantaja ja työntekijät voivat paikallisesti sopia, että työpaikalla tarkoitetaan

- yrityksen kiinteää toimipaikkaa ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja,
- aluekonttoria ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja tai
- vähintään kaksi vuotta kestävästä työmaasta, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa.

Mikäli paikallisesti ei ole työpaikasta muuta sovittu, tarkoitetaan työpaikalla

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

Monitoimialayrityksessä työpaikan määrittely tapahtuu siten, että infra-alan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden.

Työpaikkakohtaisella työsuojeluvaltuutetulla ei tarkoiteta yhteiselle työmaalle valittavaa työsuojelun valvontalain 43 c §:n mukaista työmaakohtaista työsuojeluvaltuutettua.

4. Varatyösuojeluvaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

4 § Varaedustajana toiminen

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varaedustajan tehtävään ryhtymisestä. Varaluottamusmiehellä tai -työsuojeluvaltuutetulla on tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin luottamusmiehellä tai työsuojeluvaltuutetulla.

5 § Yhteistoimintaelimet ja -tehtävät

Työsuojeluyhteistoimintaa varten on työpaikalla työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimi-

henkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai milloin nämä ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut, ja näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä taroituksenmukaisesta yhteistyömuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan tai -paikkojen laatu, laajuus, työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Mikäli muusta yhteistoiminnasta ei ole sovittu, työpaikalle on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta.

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

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

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

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

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta,

- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä siitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työno-
pastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittä-
miseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla se-
kä
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen.

Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyttämän yhteistoiminnan puitteissa:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

6 § Henkilöstön edustajien kelpoisuus

Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Rakennusliitto ry:n jäsen ja työsuhteessa asianomaiseen yritykseen sekä perehtynyt infra-alan työolosuhteisiin.

TED

Yrityskohtaisen luottamusmiehen ja hänen henkilökohtaiseksi varamieheksi valitun työntekijän tulee olla työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään kuusi kuukautta, mikäli yritys on toiminut infra-alalla vähintään tämän ajan. Pääasiassa infra-alan toimintaa harjoittavan yrityksen yrityskohtainen luottamusmies on valittava infra-alan työntekijöistä.

Työsuojeluvaltuutetuksi voidaan valita yritykseen työsuhteessa oleva henkilö.

Työsuojeluvaltuutettu voidaan valita myös luottamusmieheksi tai luottamusmies vastaavasti työsuojeluvaltuutetuksi huomioiden kuitenkin luottamusmiehen kelpoisuusvaatimukset.

Mikäli työnantajan ja työntekijöiden välillä niin sovitaan, hoitaa yrityskohtainen luottamusmies myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:ssä tarkoitettujen pienempien kuin 10 työntekijän suuruisen työmaiden työsuojeluvaltuutetun tehtävät.

7 § Henkilöstön edustajien valinta

1. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta

Yrityskohtainen luottamusmies on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Yrityksen infra-alalla työskentelevillä työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yrityskohtainen luottamusmies ja varaluottamusmies.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan marras-joulukuussa kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Yrityskohtaisen luottamusmiehen toimikausi alkaa, kun luottamusmiesvalinnan tulos on todettu ja ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan myös muuna aikana, mikäli yrityskohtainen luottamusmies kesken toimikautensa eroaa tai erotetaan työstä tai yrityksessä ei ole luottamusmiestä.

Luottamusmiehen toimikauden pituus on näissä tapauksissa sovittava työnantajan kanssa ennen vaalia kuitenkin siten, että luottamusmiehen toimikausi on vähintään yksi ja enintään kaksi vuotta.

2. Työpaikkakohtaisen luottamusmiehen valinta

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

3. Työsuojeluvaltuutetun valinta

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta suoritetaan työajan ulkopuolella näiden toimikautta edeltävän vuoden marras-joulukuussa.

8 § Vaalien järjestäminen

Vaalimenettely suositellaan toteutettavaksi seuraavasti, mikäli työnantajan ja työntekijöiden välillä ei kirjallisesti toisin sovita. Mikäli poiketaan seuraavista määräyksistä, on varmistettava erityisesti vaalisalaisuuden säilymisen ja äänioikeutettujen mahdollisuuden osallistua vaaliin.

Vaali toimitetaan työajan ulkopuolella työkohteittain ja siitä on työnantajan kanssa sovittava tarpeellisten yksityiskohtien ja järjestelykysymysten selvittämiseksi vähintään kahta viikkoa aikaisemmin. Työnantaja luovuttaa viikkoa ennen sovittua vaalipäivää vaalin järjestäjille luettelon

yrityksen työmaista ja niillä työskentelevistä vaalikelpoisista työntekijöistä sekä heidän yhteystietonsa (puhelinnumero, sähköposti). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luovuttaa tiedot suoraan sähköiseen vaalijärjestelmään.

Työntekijöillä on oikeus käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia ja tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle. Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

TED

Vaalin ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava työnantajan kanssa ja siitä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla. Samalla on ilmoitettava siitä, miten ehdokkaiksi asetettavista ilmoitetaan. Ehdokkaat voidaan asettaa myös ehdokasasettelukokouksessa, jolle voidaan toimittaa tarvittaessa kirjallisesti ehdokkaat. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki yrityksen infra-alalla työskentelevät työntekijät.

Työsuojeluvaltuutetun vaalin osalta sovitaan paikallisesti, kuka huolehtii vaalien toimeenpanemisesta. Ellei paikallisesti toisin sovita, huolehtii vaalien toimeenpanemisesta yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta ja varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan palkansaaaja edustavat jäsenet. Yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäseniin sovelletaan tällöin 12 §:n 2. kohdan määräyksiä.

Ehdokasasettelulle on varattava aikaa 14 päivää. Ehdokasasettelun määräajan päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

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

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

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

Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

9 § Henkilöstön edustajien työsuhde

TED

1. Velvollisuudet

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

2. Siirtäminen ja kehittyminen ammatissa

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia. Luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua ei saa luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä takia erottaa työstä.

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

3. Ansio ja sen kehitys

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

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa infra-alalla työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Tarkastelu tapahtuu puolivuositain tämän sopimuksen 12 §:n 2. kohdan mukaisesti luovutettavien tietojen perusteella.

4. Työsuhdeturva

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

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

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

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

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

5. Ehdokas- ja jälkisuoja

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös asetettuun yrityskohtaiseen luottamusmieheshdokkaaseen tai työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka valintaa on kannattanut vähintään yksi yrityksen vaalikelpoinen työntekijä ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen sovittua vaalipäivää ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalin tuloksen tultua todeksi.

Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun vaalia ei järjestetä työntekijöistä johtuvasta syystä sovittuna vaalipäivänä, ehdokassuoja päättyy edellä mainittuna päivänä.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä tai työsuojeluvaltuutettutehtävänsä päättymisen jälkeen.

6. Korvaus sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättyminen tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työsuhteen päättyminen 12 luvun 2 §:n 2 momentissa mainitut seikat.

TED

10 § Henkilöstön edustajien vapautus työstä

1. Luottamusmies

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle säännöllistä vapautusta seuraavasti:

Luottamusmiehen edustama työntekijämäärä:

alle 15

15–29

30–99

100–199

200–299

300–399

400–499

Säännöllisen vapautuksen määrä:

tarpeen mukaan enintään

1 tunti viikossa

2 tuntia viikossa

6 tuntia viikossa

9 tuntia viikossa

12 tuntia viikossa

24 tuntia viikossa

32 tuntia viikossa

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

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

Yrityskohtainen luottamusmies voi käydä hoitamassa luottamusmiestehdäviä työpaikkansa ulkopuolella, mikäli tarve tällaiseen työnantajan edustajan kanssa yhteisesti todetaan.

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

2. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen, työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

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

Työsuojeluvaltuutetun edustama työntekijämäärä:

alle 15

15–29

30–99

100–199

200–299

300–399

400–499

Säännöllisen vapautuksen määrä:

tarpeen mukaan enintään

1 tunti viikossa

2 tuntia viikossa

6 tuntia viikossa

9 tuntia viikossa

12 tuntia viikossa

24 tuntia viikossa

32 tuntia viikossa

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

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

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

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

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

Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta tuntikirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, laatu ja aika. Tuntikirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä.

11 § Henkilöstön edustajien korvaukset

1. Luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää luottamusmiestehtäviä hoitaessaan.

Yrityskohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroalkahden viikon tilijakso</i> |
|---|--------------------------------------|
| 8–50 työntekijää | 34,25 |
| 51–100 työntekijää | 42,82 |
| yli 100 työntekijää | 64,19 |

1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroalkahden viikon tilijakso</i> |
|---|--------------------------------------|
| 8–50 työntekijää | 34,94 |
| 51–100 työntekijää | 43,68 |
| yli 100 työntekijää | 65,47 |

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

Mikäli yrityskohtaisen luottamusmiehen varamies hoitaa luottamusmiestehtävää yrityskohtaisen luottamusmiehen ollessa estyneenä esimerkiksi vuosiloman tai sairauden aikana vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvaus varaluottamusmiehelle.

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

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

Edellä mainitut korvaukset ovat työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

TED

Työpaikkakohtainen luottamusmies

Työpaikkakohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroa/kahden viikon tilijakso</i> |
|---|--------------------------------------|
| 25 työntekijää tai enemmän | 34,25 |

1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroa/kahden viikon tilijakso</i> |
|---|--------------------------------------|
| 25 työntekijää tai enemmän | 34,94 |

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

2. Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan. Jos työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä hoidetaan säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan tämän työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys. Ansionmenetyksellä tarkoitetaan sitä palkkaa, jonka työntekijä työssä ollessa olisi vastaavana aikana ansainnut. Ansionmenetys korvataan aikapalkan tai urakka- tai palkkiopalkkauksen mukaan sen palkkausmuodon mukaisesti kuin palkka olisi työssä oltaessa maksettu.

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

| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroalkahden viikon tilijakso</i> |
|---|--------------------------------------|
| 8–50 työntekijää | 34,25 |
| 51–100 työntekijää | 42,82 |
| yli 100 työntekijää | 64,19 |

1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroalkahden viikon tilijakso</i> |
|---|--------------------------------------|
| 8–50 työntekijää | 34,94 |
| 51–100 työntekijää | 43,68 |
| yli 100 työntekijää | 65,47 |

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

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

12 § Henkilöstöedustajien tiedonsaantioikeus

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

2. Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada puolivuositain tiedot alaisuuteensa kuuluvasta työvoimasta, tämän ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja vuokratyövoiman työnantajista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoiman määrästä. Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee antaa tiedot toimialueellaan käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta kirjallisesti. Tietojen tulee olla käytettävissä töiden alkaessa.

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

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

3. Yrityskohtainen luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

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

5. 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.

13 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus osallistua koulutukseen

Työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta tämän sopimuksen mukaiselle luottamusmiehelle mahdollisuuden osallistua työturvallisuuteen, luottamusmiestoimintaan ja muuhun yhteistyöhön liittyville SAK:n tai Rakennusliitto ry:n järjestämille ja allekirjoittaneiden liittojen hyväksymille enintään yhden kuukauden pituisille kursseille, ellei se aiheuta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua koulutus sopimuksen 2 §:n mukaiseen koulutukseen.

Tuntuva haitta on arvioitavissa vain yksityistapauksissa tai kunkin henkilön tai kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, työnantajan on myös ilmoitettava epäämisen syy.

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

Liitot suosittelevat, että kursseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma. Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava kurssille osallistumisesta mahdollisimman aikaisin.

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

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voi osallistua enintään yhdelle kurssille kalenterivuoden aikana. Kurssilla tarkoitetaan yhtä opetuskoko-

naisuutta, joka voidaan järjestää useammassa osassa. Esimerkiksi peruskurssi ja jatkokurssi ovat molemmat yksiä opetuskokonaisuuksia, jotka voivat sisältää useamman koulutustilaisuuden.

14 § Toimitilat

Työnantaja osoittaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tämän tehtävien hoitamiseen tarvittavat tilat, toimistotarvikkeet ja yrityksessä yleisesti käytössä olevat laitteet. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

TED

15 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys

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

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

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

16 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

SOPIMUS AMMATTIYHDISTYS- JÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet ammattiyhdistysjäsenmaksun perimisestä seuraavaa:

1 § Jäsenmaksun periminen

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

Jäsenmaksun perinnässä käytetään Rakennusliitto ry:n 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 Rakennusliitto ry:lle.

2 § Jäsenmaksun tilitys ja selvitys

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

Tilitys suoritetaan Rakennusliitto ry:n jäsenmaksutilille. Työnantaja toimittaa jäsenkohtaisen selvityksen Rakennusliitto ry:lle 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.

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

AYM

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 § Yleistä

Infra-alalla käytetään ulkopuolista työvoimaa aliurakointina, konevuokrauksena ja työvoiman vuokrauksena.

Aliurakoinnissa ulkopuolinen yrittäjä tekee itsenäisesti pääurakkaan kuuluvaa työtä.

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

Työvoiman vuokrauksessa vuokratut työntekijät työskentelevät tilaajan työnjohdon ja valvonnan alaisena.

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

2 § Aliurakointi

Jos aliurakoinnin vuoksi yrityksen omaa työvoimaa joudutaan poikkeuksellisesti vähentämään, työnantajan on pyrittävä sijoittamaan irtisanomisuhan alaiset työntekijät muihin tehtäviin. Ellei työnantajalla ole tarjolla muuta työtä, työnantajan on kehotettava aliurakoitsijaa työllistämään irtisanotut työntekijät entisiin palkkaehdoin aliurakointityöhön, jos aliurakoitsija tarvitsee työntekijöitä.

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

3 § Konevuokraus

Konevuokrausta käytetään infra-alalla esimerkiksi tehtävissä, jotka vaativat ammattitaitoa ja maarakennuskonetta, ajoneuvoa tai ajoneuvonosturia. Tämä sopimus ei estä konevuokraukseen perustuvaa ulkopuolisen työvoiman käyttöä.

4 § Vuokratyövoima

UTS

Yrityksen on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen ta-
saamiseen 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 ilman perusteltua syytä.

Yhteistoimintalain 16 §:n 2. momentin mukaisia muutosneuvotteluja ei ole tarpeen käydä silloin, kun vuokratyöntekijöitä on tarkoitus ottaa tämän kohdan mukaiseen tarpeeseen vähintään viikoksi ja enintään kahdeksi kuukaudeksi. Muissa tapauksissa noudatetaan YT-lakia. Vuokratyövoiman käytön periaatteet käsitellään YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa.

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

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

5 § Tilaaajan selvitysvelvollisuus ja vastuu

Mikäli tilaaja on täyttänyt laissa tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006; jäljempänä ”tilaajavastuulaki”) tilaajalle asetetun selvitysvelvollisuuden lain edellyttämällä tavalla, määräytyy tilaaajan vastuu tilaajavastuulain mukaisesti. Palkkasaatavan synnyttyä tilaaajan on osoitettava, mitä selvityksiä ali-hankkijalta tai aliurakoitsijalta on hankittu tai millä tilaajavastuulaissa mainitulla perustellulla syyllä tilaaajan ei ole tarvinnut niitä pyytää.

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

Tilaaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista luottamusmies tai työntekijä ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään 14. kalenteripäivänä siitä, kun saatava olisi työehtosopimuksen mukaan tullut työntekijälle maksaa. Ennen maksamista tilaajalle on esitettävä saatavan peruste ja määrä selkeästi.

6 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla

päätymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

UTS

TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSI- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ

1 § Soveltamisala

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

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

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

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

2 § Keskimääräiset viikkotyöajat

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

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

3 § Tasoittumisjakso

Työajan tulee kalenterivuoden aikana tasoittua keskimäärin 2 §:ssä määriteltyihin viikkotyöaikoihin.

4 § Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo sekä niiden muuttaminen

Työajan tasoittumissuunnitelman ja työvuoroluettelon laatiminen määräytyy työehtosopimuksen 9 ja 13 §:ien mukaisesti.

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

Töiden järjestelyihin liittyvällä painavalla syyllä tarkoitetaan ennalta arvaamattomia seikkoja, joita työnantaja ei ole voinut ottaa huomioon työvuoroluetteloa laadittaessa.

VTS

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

Työntekijälle maksetaan työvuoroluetteloon sisältyviltä juhannusaatolta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä palkan lisäksi arkipyhäkorvaus. Arkipyhäkorvausta ei makseta lauantaille tai sunnuntaille sattavalta arkipyhältä.

Työvuorokausi alkaa työvuoroluettelon mukaisen työvuoron alkaessa. Sunnuntaityövuorokausi alkaa kuitenkin klo 6.00 tai tuotantovuorokauden alkaessa, ellei paikallisesti toisin sovita.

5 § Ruokailu kaksi- ja kolmivuorotyössä

Jatkuvassa kaksivuorotyössä työntekijälle on annettava joko tilaisuus ateriointiin tähän tarkoitukseen varatussa paikassa tai ateriointiin työn

lomassa. Jatkuvassa kaksivuorotyössä voidaan antaa myös 30 minuutin lepoaika, joka ei ole työaikaa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

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

Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan, siihen, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan. Lepoaika lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on koneellaan tai työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työnsä.

Työn keskeytymisen välttämiseksi voidaan lepoajat vuorottaa.

Jatkuvan kaksi- ja keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta ei sovelleta infra-alan työehtosopimuksen 12 §:n määräyksiä tauoista.

VTS

6 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

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

7 § Työajan tasaamislisä

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

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen tasaamislisän, jonka suuruus on 14,0 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää.

Säännölliseksi työajaksi katsotaan myös aika, jolloin työntekijä on sairausloman takia estynyt tekemästä työtä ja jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Mikäli työaika järjestetään jatkuvaksi kaksivuorotyöksi siten, että työskennellään 12 tunnin työvuoroissa ja työaika tasoittuu kalenterivuoden aikana keskimäärin enintään 34,9 tuntiin viikossa, maksetaan tasaamislisä kuten keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tai keskimäärin enintään 36,4 tuntiin viikossa, maksetaan tasaamislisä kuten jatkuvassa kaksivuorotyössä.

Enintään 34,9 tunnin työaikaa koskeva määräys tulee voimaan siten, että 1.3.2022 lähtien tasaamislisän suuruus on 9 %, 1.3.2023 alkaen 11,5 % ja 1.3.2024 alkaen 14 %.

8 § Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

9 § Vuosiloma

Työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät ovat työssäolon veroisia päiviä eli kerryttävät vuosilomaa, kuitenkin siten, että työtuntijärjestelmän mukaisista vapaapäivistä vähennetään asianomaiseen kalenterikuukauden sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärä.

10 § Toisin sopiminen

Jatkuvan kaksivuorotyön ja keskeytymättömän kolmivuorotyön määräyksistä voidaan työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, myös työryhmä voi tehdä paikallisen sopimuksen. Paikallisen sopimuksen tulee täyttää tämän sopimuksen vähimmäisehdot.

11 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

VTS

TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ

Hoidon alueurakoinnissa voidaan työajoista paikallisesti sopia työaika-
määräysten 9 §:stä poiketen seuraavasti:

1 § Työaika

1. Työaika voidaan sopia paikallisesti seuraavien kahden vaihtoehdon
mukaan:

a) Talvikaudella ajalla 1.10. – 31.5. vuorokautinen säännöllinen työaika
voi olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.
Työajan tulee tasoittua 52 viikon aikana keskimäärin 40 tuntiin viikossa.
Ratojen hoidossa rajoitusta säännöllisen työajan pidentämisestä ei ole.

HTS

Työntekijälle annetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä tieto tasoitta-
mattomista työtunneista.

b) Työaika voidaan sopia työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi siten, että se
on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia. Työn jat-
kuttua jaksotyössä koko kolmen viikon ajanjakson on 18 ensimmäiseltä
säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö
mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneil-
ta 100 prosentilla korotettu palkka.

2. Työntekijälle on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin
aikana vähintään seitsemän tunnin yhdenjaksoinen lepoaika.

3. Tasoitusvapaat luetaan työajaksi vuosilomia ja ylityitä laskettaessa.

2 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo, josta ilmenee ainakin päivittäisen työajan alkamisaika, vapaapäivät ja varallaolo laaditaan vähintään kahdeksi ja enintään neljäksi viikoksi kerrallaan.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Sään muutoksista johtuva liikenneturvallisuuden vaarantuminen katsotaan töiden järjestelyyn liittyväksi painavaksi syyksi.

Työvuoroluetteloa ei kuitenkaan voi muuttaa työntekijän työvuoron alettua.

3 § Iltta- ja yötyölisä

Työssä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä mutta joka tehdään normaalityöaikana työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta työajasta poiketen, maksetaan erillistä lisää seuraavasti:

a) Työstä, joka tehdään kello 16.00–23.00 välisenä aikana, iltatyölisää 1,30 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,33 euroa tunnille.

b) Työstä, joka tehdään kello 23.00–06.00 välisenä aikana, yötyölisää 2,44 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,49 euroa tunnille.

Lauantaina tehdystä työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan 3,63 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,70 euroa tunnille lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, jos työntekijällä on oikeus pääsiäislauantaina työehtosopimuksen 14.3 §:n mukaiseen korotukseen.

4 § Varallaolo

1. Varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta on sovittava työntekijän kanssa ennen varallaolon alkamista. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajankäyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava varallaolosta maksettava korvaus, varallaoloaika ja töihin saapumisaika kutsun saamisesta. Työntekijä on velvollinen saapumaan töihin sovitussa ajassa.

Useamman työntekijän ollessa yhtä aikaa varalla, voidaan sopia etukäteen, kuka työntekijöistä kutsutaan ensin työhön.

Paikallisesti voidaan sopia kaikkia työntekijöitä tai tiettyä työntekijäryhmää koskevan varallaolon korvauksesta ja muista yksityiskohdista. Varallaolo edellyttää tällöinkin työntekijän suostumuksen.

HTS

2. Varallaolosta maksetaan korvausta vähintään seuraavasti riippumatta siitä, sisältyykö vuorokauteen tehtyä työaikaa: vähintään 24,33 euroa/varallaolovuorokausi ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 24,82 euroa/varallaolovuorokausi.

Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajankäytölle aiheutuvat rajoitukset.

3. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan eikä varallaolokorvaus ole työssäoloajalta maksettua palkkaa. Työntekijä voi olla varalla korkeintaan seitsemän vuorokautta yhdenjaksoisesti, jollei muuta sovita.

4. Mikäli työntekijä, joka ei ole varalla, työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle erillisenä lisänä ns. hälytysrahana kahden tunnin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryh-

män III suuruisena. Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

5 § Päivittäiset matkakustannukset

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

6 § Palkanmaksu

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

7 § Tulospalkkaus

Paikallisesti voidaan sopia tulospalkkauksesta. Tulospalkkauksen suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Tulospalkkauksesta sovitessa noudatetaan työehtosopimuksen 5 §:n määräyksiä.

HTS

8 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry
RAKENNUSLIITTO ry

TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA

Allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet ovat sopineet työaikalain 9 §:n nojalla väliseensä infra-alan työehtosopimukseen liittyen ruoppaustyössä noudatettavan työajan osalta seuraavaa:

1 § Soveltamisala

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

2 § Työaika

Paikallisesti voidaan sopia infra-alan työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti, että työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tasoitusjakson pituus on enintään 4 viikkoa ja ulkomaan työssä 8 viikkoa. Vuorokautinen työaika voi olla enintään 12 tuntia.

RTS

3 § Ylityökorvaukset

Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta ylityökorvausta siten, että kahden viikon ajanjaksolla 12 ensimmäiseltä tunnilta, kolmen viikon ajanjaksolla 18 ensimmäiseltä tunnilta, neljän viikon ajanjaksolla 24 ensimmäiseltä tunnilta, viiden viikon ajanjaksolla 30 ensimmäiseltä tunnilta, kuuden viikon ajanjaksolla 36 ensimmäiseltä tunnilta, seitsemän viikon ajanjaksolla 42 ensimmäiseltä tunnilta ja kahdeksan viikon ajanjaksolla 48 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Näihin tunteihin luetaan mukaan työaikalain 20 §:n mukaiset aloittamis- ja lopettamistyöt.

Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, montako tuntia työntekijä kunkin tekemänään työpäivänä on tehnyt työtä yli työaikajärjestelmän mukaisen työajan ja suoritetaan työaikajärjestelmässä määrätyn työajan ylittäviltä ajanjakson ylityötunneilta ylityökorvausta kuten edellisessä kappaleessa on todettu.

4 § Ilmoitus liitoille

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

5 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2020 alkaen ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen infra-alan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

VUOSILOMALAKI 11 §

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

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

RAKENNUSTIETO

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-415-9



9 789522 674159