



Urheilujärjestöjä koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2018 – 31.1.2021

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA

PL 62 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin 020 595 5000
www.palta.fi

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL

PL 101 (Sörnäisten rantatie 23), 00531 Helsinki
Puhelin 010 77031
www.jhl.fi

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Soveltamisala	7
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	7
3 § Työhön ottaminen ja koeaika	7
4 § Työsuhteen päätyminen.....	7
5 § Työaika	8
6 § Lisätyö ja ylityö	9
7 § Palkanmaksu	10
8 § Työntekijän sairastuminen	10
9 § Tilapäinen poissaolo	11
10 § Työterveyshuolto.....	12
11 § Lääkärintarkastukset.....	12
12 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma.....	13
13 § Vuosiloma	14
14 § Lomaraha.....	14
15 § Matkakorvaukset.....	15
16 § Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen	15
17 § Keskusjärjestösopimukset	15
18 § Ryhmähenkivakuutus.....	15
19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä	15
20 § Paikallinen sopiminen	16
21 § Työntekijöiden luottamusmies.....	16
22 § Työrauhavelvoite.....	16
23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)	16
24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	16
25 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	17
Liite 1 Palkkausryhmittely ja peruspalkat	18
Liite 2 Sopimus paikallisesta sopimisesta	20
Liite 3 Saval- pöytäkirja.....	22
Liite 4 Työaikapankki	23

URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN 1.2.2018 – 31.1.2021

Aika 8.2.2018

Sopijaosapuolten välillä on 30.1.2018 saavutettu uusi urheilujärjestöjen työehtosopimuksen uudistamista koskeva neuvottelutulos, joka on 8.2.2018 hyväksytty molempien liittojen hallinnossa.

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2021 saakka. Sopimus jatkuu 31.1.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään myös 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkatarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen 31.10.2019 mennessä. Kirjallinen irtisanomismoititus tulee tällöin saattaa toisen osapuolen tietoon viimeistään 31.12.2019.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuosina 2018 ja 2019

Vuosi 2018

Palkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,1 % kohdenneetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2018 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Vuosi 2019

Palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,0 % kohdenneetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2019 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa

Paikallisen erän tarkoituksena on oikaista mahdollisia vinoumia, tukea oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkanmuodostuksen kannustavuutta sekä palkita työntekijän suoriutumista.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja mahdolliselle luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden palkan- korotusten kokonaismäärä.

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle.

Taulukkopalkat ja henkilöstön edustajien korvaukset

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä 1.4.2018 (1,1%) ja 1.4.2019 (1,0%) lukien.

Uudet taulukkopalkat 1.4.2018 lukien:

Vaativuustaso A 1526,60 €
Vaativuustaso B 1709,60 / 1923,90 €
Vaativuustaso C 2185,80 €

Uudet taulukkopalkat 1.4.2019 lukien:

Vaativuustaso A 1541,90 €
Vaativuustaso B 1726,70 / 1943,10 €
Vaativuustaso C 2207,70 €

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 3,2 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen. Henkilöstön edustajien korvaukset ovat 1.4.2018 lukien:

- 10 henkilöä 31 €
- 11 – 30 henkilöä 42 €
- yli 31 henkilöä 52 €

2.2 Palkankorotus vuonna 2020

Vuoden 2020 palkkaratkaisusta neuvotellaan liittojen kesken 31.10.2019 mennessä. Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2020, mikäli

vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen sopijapuolen tietoon viimeistään 31.12.2019.

3 Tekstimuutokset

3.1 Koeaika

Muutetaan työehtosopimuksen 3 §:n 1. kohta seuraavanlaiseksi:

”Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan.”

Muutetaan 3 §:n 2. kohta seuraavanlaiseksi:

”12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.”

3.2 Määräaikainen työ sopimus

Lisätään 3 §:n 4. kohdan loppuun seuraava virke:

”Määräaikaiseen työ sopimukseen kirjataan aina määräaikaisuuden peruste.”

3.3 Säännöllinen työ aika

Muutetaan tessin 5 §:n 2. kohta seuraavanlaiseksi:

”Säännöllistä päivittäistä työ aikaa (7,5 tuntia) voidaan pidentää paikallisesti (TES Liite 2) sopimalla 12 tuntiin ja viikoittaista työ aikaa 56 tuntiin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivittäisen säännöllisen työ ajan 9 tunniksi ja viikoittaisen työ ajan 45 tunniksi. Työ ajan on tasoitettava 37,5 tuntiin 26 viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana.”

3.4 Liukuva työ aika

Muutetaan tessin 5 §:n 9. kohtaa seuraavanlaiseksi:

Mikäli käytetään liukuvaa työ aikaa, on liukumaratat seuraavat, ellei toisin sovi-
ta:

vuorokautinen enimmäisliukuma	3 tuntia
keskimääräinen viikkotyö aika	37,5 tuntia
enimmäiskertymä	60 tuntia

3.5 Sunnuntaityö

Muutetaan 5 §:n 11. kohta seuraavanlaiseksi:

”Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapun-
päivänä tehdystä työstä maksetaan lisäksi sunnuntaityö korotuksena yksinker-

taista tuntipalkkaa vastaava korvaus joko rahana tai sovittaessa vastaavana palkallisena vapaa-aikana, ellei paikallisesti tai 3. kohdan mukaisesti ole muuta sovittu. Tämän kohdan mukainen korotus ei koske helatorstaina tai loppiaisenä tehtyä työtä.”

3.6 Palkanmaksu

Lisätään työehtosopimuksen 7 §:ään uusi 4. kohta:

”4. Työntekijälle annetaan palkkalaskelma palkanmaksun yhteydessä.”

3.7 Tilapäinen poissaolo

Muutetaan työehtosopimuksen 9 §:n 2. kohdan ”alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa...” tilalle:

”alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa”.

3.8 Tilapäinen poissaolo

Lisätään työehtosopimuksen 9 §:ään uusi 4. kohta, jolloin numerointi muuttuu vastaavasti. Uusi 4. kohta kuuluu seuraavasti:

”4. Jos työntekijä ilmaisee tarpeen ikääntyvien vanhempiensa hoitamiseen, sopijaosapuolet suosittelevat keskustelemaan erilaisista mahdollisuuksista järjestellä työt siten, että tämä olisi mahdollista. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisilla osa-aika- tai vapaajärjestelyillä.”

3.9 Tilapäinen poissaolo

Poistetaan työehtosopimuksen 9§:n 7. kohta:

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän muuttopäiväkseen, mikäli tämä sattuu hänen työpäiväkseen.

3.10 Vuosiloma

Selvennetään työehtosopimuksen nykyistä 13 §:ää siten, että se kuuluu seuraavasti:

Työntekijän vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Lomakaudesta, vuosilomasta ja vuosilomapalkasta voidaan sopia toisin paikallisesti.

3.11 Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

Muutetaan 16 §:n otsikko kuulumaan seuraavasti: ”Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen”.

Lisätään työehtosopimuksen 16 §:ään uusi 2. kohta:

”2. Kun työntekijä osallistuu yhdessä sovittuun työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen, on suositeltavaa keskustella ja arvioida työpaikalla, voiko työntekijä

käyttää tähän mahdollisia liukuvan työajan tai työaikapankin plussaldoja tai ylityövapaita.”

3.12 Keskusjärjestösopimukset

Muutetaan työehtosopimuksen 17 § kuulumaan seuraavasti:

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestösopimuksia sellaisena kuin ne ovat olleet tämän työehtosopimuksen osana 1.2.2017.

3.13 Ammattijärjestöjen jäsenmaksujen perintä

Poistetaan työehtosopimuksen 19 §:n 2. kohta:

”2. Perintämenettelyn osalta noudatetaan asiasta tehtyä keskusjärjestöjen välistä sopimusta.”

3.14 Sopimuksen voimassaolo

Muutetaan työehtosopimuksen 25 § kuulumaan seuraavasti:

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2018 - 31.1.2021 jatkuen senkin jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kuukautta ennen sen päättymistä.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa kuitenkin päättymään myös 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 31.10.2019 mennessä. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen osapuolen tietoon viimeistään 31.12.2019.

Sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

3.15 Liite 2 Sopimus paikallisesta sopimisesta

Muutetaan 2 liitteen 2 §:n 1. kohtaa siten, että uusi 2 §:n 1.kohta olisi seuraavanlainen:

”Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee, tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijät yhdessä.”

4 Työryhmät ja muut asiat

4.1 Työryhmät

4.1.1. Työelämä 2020 -hanke

Perustetaan työryhmä, jonka tarkoituksena on luoda alalle Työelämä 2020 -hankkeeseen liittyvät toimialaohjesäännöt. Työryhmän koollekutsujana on palkansaajapuoli, joka kutsuessaan tekee esityksen alakohtaisiksi kirjauksiksi.

4.1.2. Työehtosopimustekstien modernisointi

Perustetaan työryhmä stilisoimaan ja modernisoimaan nykyisen työehtosopimuksen tekstejä työryhmässä kevään 2019 loppuun mennessä. Korjauksilla ei muuteta määräysten asiallista sisältöä ja tulkintoja. Muutokset toteutetaan kustannusneutraalisti.

4.2. Muut asiat

Allekirjoittajaosapuolet suosittelevat työpaikkojen yhteistoiminnassa käytävän keskustelua ympäriystävällisten työtapojen ja prosessien kehittämiseksi sekä niihin liittyvien kannustinjärjestelmien luomiseksi.

Paikallisessa sopimisessa työntekijöiden edustajana voi tämän työehtosopimuskauden loppuun toimia työehtosopimuksen 2 liitteen 2§:ssä mainitun lisäksi myös sopimukseen sidotun työntekijäliiton asettama pääluottamusmies edellyttäen, että paikallisen sopimuksen osapuolena olevan kulloisenkin työnantajan kanssa asiasta on sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä kirjauksella ei muuteta olemassa olevaa käytäntöä.

Helsingissä, helmikuun 8. päivänä 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

1 § Soveltamisala

1. Tällä työehtosopimuksella määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön (jäljempänä järjestö) palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden täysin työkykyisten työntekijöiden työehdot.
2. Tämän työehtosopimuksen osana on erillinen palkkasopimus, jossa määritellään myös muut mahdolliset tämän sopimuksen soveltamisalan rajoitukset.
3. Ammattivalmentajien ja valmennustehtävissä toimivien liikunnanohjaajien osalta sovelletaan liityntäpöytäkirjaa.
4. Ylempiin toimihenkilöihin ja itsenäistä tehtävää hoitaviin työntekijöihin ei sovelleta tämän työehtosopimuksen työaikamääräyksiä.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on, vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen kuulumisensa vuoksi työntekijäin järjestöön, hänen on ennen toimenpiteisiin ryhtymistä järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.
4. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa tai siihen rinnastettavaa työtä.

3 § Työhön ottaminen ja koeaika

1. Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan.
2. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsopituksessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.
3. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.
4. Toistaiseksi voimassa olevat ja yli kuukauden mittaiset määräaikaiset työsopimukset tehdään kirjallisesti. Määräaikaiseen työsopimukseen kirjataan aina määräaikaisuuden peruste.
5. Luottamusmiehelle annetaan tieto uuden työntekijän työsopimuksesta.

4 § Työsuhteen päätyminen

1. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pitemmästä ajasta, on sen sijasta noudatettava sanottua irtisanomisaikaa.

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

- 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
 - 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
 - 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
 - 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;
 - 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.
2. Ellei toisin ole sovittu työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavaa:
- 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
 - 2) kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.
3. Määräaikainen työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Jos työsuhde on tosiasiallisesti tarkoitettu toistaiseksi voimassa olevaksi, ei työsuhdetta tule sopia määräaikaiseksi.

5 § Työaika

1. Työaikamääräysten osalta noudatetaan työaikalakia. Säännöllinen työaika on enintään 37.5 tuntia viikossa. Niissä järjestöissä, joissa on ollut käytössä kesätyöaika, noudatetaan sitä edelleen, ellei toisin paikallisesti sovita. (TES liite 2)
2. Säännöllistä päivittäistä työaikaa (7.5 tuntia) voidaan pidentää paikallisesti (TES Liite 2) sopimalla 12 tuntiin ja viikoittaista työaikaa 56 tuntiin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivittäisen säännöllisen työajan 9 tunniksi ja viikoittaisen työajan 45 tunniksi. Työajan on tasoituttava 37.5 tuntiin 26 viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana.
3. Työn tapahtuessa retkillä, leireillä, tapahtumissa tai vastaavissa olosuhteissa voivat työnantaja ja työntekijä sopia työajan ja työaikakorvausten määräytymisestä tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Tällöin tulee ennen ko. työtehtävää laatia ohjeellinen työaikasuunnitelma, josta ilmenee työajaksi arvioitu aika ja mahdollinen varallaoloaika. Sovittava työaikakorvaus kattaa myös sunnuntaityöstä kuuluvan korotuksen.
4. Järjestössä voidaan sopia liukuvaan työaikaan siirtymisestä paikallisella sopimuksella.
5. Kun päivittäisen työajan pituus on yli 6 tuntia, ruokailutauon pituus on vähintään ½ tuntia, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikalta. Työaikaan sisältyy työnantajan määräämänä aikana pidetty kahvitauko, jonka kuluessa työntekijälle ei ole oikeutta poistua työpaikalta.

6. Jos työntekijä on estynyt työn vuoksi pitämästä hänelle kuuluvaa vapaata, on hänellä oikeus pitää vastaavat vapaapäivät viikoittain tai työn laadun huomioon ottaen muuna sopivana ajankohtana, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun oikeus vapaapäivän pitoon syntyi, ellei asiasta erikseen työnantajan kanssa toisin sovita.
7. Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.
8. Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan työn tekemisestä etätöinä, sovitaan samalla kuluista ennen etätöiden aloittamista.
9. Mikäli käytetään liukuvaa työaikaa, on liukumarajat seuraavat, ellei toisin sovita:

vuorokautinen enimmäisliukuma	3	tuntia
keskimääräinen viikkotyöaika	37,5	tuntia
enimmäiskertymä	60	tuntia

10. Mikäli työntekijä matkustaa työaikanaan, matka-aika luetaan työajaksi siltä osin, kuin se yhdessä varsinaisen työajan kanssa on enintään työntekijän sopimuksen mukainen säännöllinen työaika vuorokaudessa.

Työajan ja matka-ajan ollessa yhdessä yli 12 tuntia vuorokaudessa, korvataan 12 tuntia ylittävä aika kuten työaika. Tämä korvattava matka-aika ei ole työaikaa eikä siten oikeuta sunnuntaityökorotukseen eikä vaikuta ylityön määrään.

11. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus joko rahana tai sovittaessa vastaavana palkallisena vapaa-aikana, ellei paikallisesti tai 3. kohdan mukaisesti ole muuta sovittu”. Tämän kohdan mukainen korotus ei koske helatorstaina tai loppiaisena tehtyä työtä.
12. Työaikapankki voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden ja työntekijöiden (myöh. työntekijä) osalta työaikapankkia koskevan liitteen mukaisesti sen jälkeen, kun siitä on työnantajan ja työntekijän välillä sovittu.

6 § Lisätyö ja ylityö

1. Lisätyöksi luetaan työ, joka tehdään työntekijän suostumuksella yli sovitun työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tai annetaan vastaava aikahyvitys.
2. Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään työnantajan määräyksestä ja työntekijän suostumuksella lakisääteisen enimmäistyöajan lisäksi.
3. Ylityön tekeminen ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikalain mukaisesti.
4. Muistutukset lisä- ja ylityökorvausta vastaan on tehtävä kuukauden kuluessa yli- tai lisätyön tekemisestä.

5. Laskettaessa yli- ja lisätyöstä suoritettavaa korvausta noudatetaan tuntipalkkajana lukua 159 työajan ollessa 37.5 tuntia viikossa.
6. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21.
7. Ylityöstä ja siitä suoritettavasta palkasta pidettävä luettelo on vaadittaessa näytettävä luottamusmiehelle.

7 § Palkanmaksu

1. Työntekijöiden palkka määritetään kuukausipalkkana. Osa-aikaisten ja tilapäisten työntekijöiden osalta voidaan sopia myös toisin.
2. Mikäli palkka maksetaan pankkiin, on työntekijällä oikeus määrätä haluamansa rahalaitos, josta palkka on nostettavissa palkanmaksupäivän aamuna.
3. Työntekijällä on oikeus saada tietää palkanmuodostuksensa perusteet.
4. Työntekijälle annetaan palkkalaskelma palkanmaksun yhteydessä.

8 § Työntekijän sairastuminen

1. Jos työntekijä sairastumisen tai tapaturman vuoksi on estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteensa jatkuessa oikeus saada työnantajaltaan palkkansa seuraavasti:
 - 1) Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja joka on koeajalla tai alle neljän kuukauden määräaikaaisessa työsuhhteessa, maksetaan palkka enintään sairausvakuutuslain tarkoittaman karenssiajan pituiselta ajalta kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä.
 - 2) Työntekijälle, joka koeajan jälkeen estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään kuukauden ajanjaksolta. Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään viisi (5) vuotta, suorittaa työnantaja työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään kolmen kuukauden ajanjaksolta.
 - 3) Sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden uusiutuessa ei työntekijällä ole 12 peräkkäisen kuukauden aikana oikeutta palkkaan yhteensä pidemmältä ajalta kuin edellä on mainittu. (Kalenterivuoden vaihtuminen ei katkaise em.12 kuukauden juoksevaa laskentaa.)

Työntekijällä on kuitenkin em. palkanmaksuaikojen täyttyessäkin oikeus jokaisen työkyvyttömyysjakson aikana saada palkka vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta. Karenssiajat ja niiltä maksettu palkka lasketaan mukaan määritettäessä 12 peräkkäisen kuukauden aikana palkkaan oikeuttavien em. palkanmaksuaikojen yhteenlaskettuja määriä.

2. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
 - 1) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päivärahan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
 - 2) Työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutuslaitoselta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
3. Työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta maksetaan sairausajan palkkaa siten, että työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee tapaturmavakuutuslain mukaisen korvauksen tapaturmavakuutusyhtiöltä saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
4. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
5. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
6. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä, mikäli mahdollista, siitä milloin esteen arvioidaan päättyvän.
7. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

9 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta.
2. Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkka sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen, enintään kolmen päivää kestävä poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajalla ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

3. Edellä 1 - 2 kohdissa tarkoitetun poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
4. Jos työntekijä ilmaisee tarpeen ikääntyvien vanhempiansa hoitamiseen, sopijaosapuolet suosittelevat keskustelemaan erilaisista mahdollisuuksista järjestellä työt siten, että tämä olisi mahdollista. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisilla osa-aika- tai vapaajärjestelyillä.
5. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.
6. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.
7. Työntekijä jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
8. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta tai ammatillisen järjestön päättävien elinten kokouksiin osallistuvalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kun ansionmenetys korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

10 § Työterveyshuolto

1. Työntekijöiden työterveyshuolto järjestetään työterveyshuoltolain mukaisesti.
2. Lisäksi voidaan soveltaa erillistä työterveyssääntöä tai sopimusta tai erillistä kannustinjärjestelmää työntekijän fyysisen työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

11 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:
 - 1) Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
 - 2) Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii

samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

- 3) Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.
 - 4) Työntekijän osallistuessa lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.
2. Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkka vähennetä, eivät tule sovellettavaksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

12 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma

1. Työntekijän äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain 4. luvun 1-9 §:n ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Äitiysloman pituus on 105 arkipäivää ja vanhempainvapaan pituus enintään 158 arkipäivää. Isällä on oikeus yhteensä 18 arkipäivän isyysvapaaseen joko äitiys- tai vanhempainvapaakaudella. Isyysvapaa ei vaikuta äitiys- ja vanhempainvapaan määrään. Hoitovapaoikeus alkaa vanhempainvapaan jälkeen.

Äitiyslomalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka kolmen kuukauden ajalta. Työnantaja suorittaa äitiysloman ajalta palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset. Säännös ei koske koeajalla olevaa työntekijää. Isyysvapaalla olevalle palkka maksetaan isyysvapaan alusta 6 arkipäivän ajalta.

3. Työntekijän tulee pyrkiä siihen, että hän antaa hyvissä ajoin kokonaissuunnitelman, josta selviävät synnytyslomaan liittyvien etuuksien käyttö kummankin puolison osalta.
4. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalleen aikomuksestaan jäädä tässä määräyksessä tarkoitetulle vapaalle viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
5. Isyysvapaan käyttämisestä ja pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen sen aiottua pitoaikaa.

6. Vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on mikäli mahdollista ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä.
7. Hoitovapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseksi on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.
8. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
9. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainvapaan tai hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Mikäli työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainvapaansa tai hoitovapaansa, perustuu työntekijän poissaolo työkyvyttömyyteen. Työnantajalla ei tällaisessa tapauksessa ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa tai hoitovapaajakso työsopimuslaissa säädettyyn määräaikaan mennessä tehdyn ilmoituksen mukaan olisi kestänyt.
10. Vanhempainvapaa tai hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely vapaa-aikana on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.
11. Työntekijällä, joka on ottanut hoitoonsa kahta vuotta nuoremman lapsen tarkoitukseen ottaa hänet ottop lapseksi, on oikeus adoptiolomaan siten kuin työsopimuslain 4. luvun 1 §:ssä ja sairausvakuutuslaissa on säädetty.

13 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Lomakaudesta, vuosilomasta ja vuosilomapalkasta voidaan sopia toisin paikallisesti.

14 § Lomaraha

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta, ellei paikallisella sopimuksella ole muuta sovittu.
2. Lomaraha suoritetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovita.
3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, eräänny lomaraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.

4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhteensa päätymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päätymisen vuoksi estynyt palaamaan vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.

15 § Matkakorvaukset

1. Matkakustannukset korvataan valtion matkustussäännön mukaisia korvausperusteita noudattaen, ellei järjestöllä ole omaa matkustusohjesääntöä.

16 § Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

1. Työnantaja järjestää palveluksessaan olevien työntekijöiden työajan mahdollisuuksien mukaan niin, että he voivat hakemuksesta saada tehtäviensä hoidon kannalta tarpeellista koulutusta. Koulutuksesta noudatetaan erillistä liittojen välistä koulutus sopimusta.
2. Kun työntekijä osallistuu yhdessä sovittuun työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen, on suositeltavaa keskustella ja arvioida työpaikalla, voiko työntekijä käyttää tähän mahdollisia liukuvan työajan tai työaikapankin plussaldoja tai ylityövapaita.

17 § Keskusjärjestösopimukset

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestösopimuksia sellaisena kuin ne ovat olleet tämän työehtosopimuksen osana 1.2.2017.

18 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä

1. Työntekijän pyytäessä työnantaja tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopimuksen tähän työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.

20 § Paikallinen sopiminen

1. Järjestössä voidaan sopia kirjallisella paikallisella sopimuksella tämän työehtosopimuksen soveltamisalaa, työajan järjestämistä, työterveyshuoltoa, vuosilomaa ja muita erityisiä etuuksia koskevista asioista siten kuin erillisessä paikallista sopimista koskevalla sopimuksella on sovittu.

21 § Työntekijöiden luottamusmies

1. Työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa työntekijöitä tämän sopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa ja valvoa sen noudattamista, siten kuin erillisessä luottamusmiessopimuksessa on sovittu.

22 § Työrauhavelvoite

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)

1. Mikäli sopimuksen piirissä olevat työnantajat joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen rikkomista, soveltamista ja tulkintaa koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä.
2. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista, erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista saattaa erimielisyysasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi.
3. Neuvottelut sekä järjestö- että liittotasolla aloitetaan mahdollisimman pian ja käydään asiallisesti ja kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen.
4. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2018 - 31.1.2021 jatkuen senkin jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kuukautta ennen sen päättymistä.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa kuitenkin päättymään myös 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 31.10.2019 mennessä. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen osapuolen tietoon viimeistään 31.12.2019.

Sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

Helsingissä 8.2.2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Liite 1 Palkkausryhmittely ja peruspalkat

Henkilön pääasiallinen tehtävä määrittää vaativuustason. Tehtäväkuvan ollessa monipuolinen ja sijoittuessa ”välimaastoon”, valitaan ylempi vaativuusryhmä.

Vaativuustaso A

Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä.

Tarvittavat tiedot ja taidot ovat opittavissa lyhytaikaisella opastuksella.

Työ suoritetaan työmääräysten ja työrutiinien mukaisesti.

Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.

Esim: Toimistosihteerit-, postitus-, vastaanotto- yms. tehtävät

Peruspalkka	1.4.2016	1.4.2019
	1526,60 €	1541,90 €

Vaativuustaso B

Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä.

Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai -kokemukseen.

Työ on luonteeltaan itsenäistä.

Esim: Vaativimmat sihteerit- / assistenttitehtävät, kirjanpitäjät, suunnittelijat, päälliköt ilman esimiesvastuuta

Peruspalkka	1.4.2018	1.4.2019
	1709,60 / 1923,90 €	1726,70 / 1943,10 €

Vaativuustaso C (palkkataso nykyisen II tehtäväryhmän tasolla)

Tehtävään sisältyy vastuu osa-alueesta tai –toiminnosta.

Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen sekä -kokemukseen.

Esim: Asiantuntijatehtävät, tietystä kokonaisuudesta vastaavat, esimiestehtävät

Peruspalkka	1.4.2018	1.4.2019
	2185,80 €	2207,70 €

Vaativuustaso D sopimuspalkkaiset

Tehtävät ovat itsenäisiä johto-, asiantuntija- tai ammattitehtäviä.

Palkka on henkilökohtainen sopimuspalkka ja ylittää C-tason.

Taito-osa Määrä on 0 - 35 % perusosasta

Määrittelyssä huomioidaan seuraavia henkilön ominaisuuksia:

Monitaitoisuus

- tehtävän vaatimien taitojen osaaminen monipuolisesti
- valmius osallistua useaan tehtävään
- joustava siirrettävyys muihin tehtäviin

Omatoimisuus

- kyky aloitteelliseen itsenäiseen työskentelyyn

Yhteistyökyky

- kyky työskennellä toisten työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa

Vastuuosa

Määrä on 0 - 30 % perusosasta

Määrittelyssä huomioidaan seuraavia tehtävän vaatimuksia:

Vastuullisuus

- tehtävä
- talous

Laaja-alaisuus

- yhteydenpito eri tahoihin
- toiminnallinen laajuus

Monipuolisuus

- tehtävä koostuu useista eri toiminnoista

Erityisvastuut

- perustehtävään kuulumattomat lisätehtävät

Esimiestehtävät

- toiminnan laajuus
- alaisten määrä

Itsenäisyys

- tehtävään kuuluva päätösvalta

Kokemusosa

Määrä on 0-12 % perusosasta

- työntekijän aikaisempi kokemus arvioidaan työhönottotilanteessa
- työnantajan palveluksessa kokemus huomioidaan seuraavasti 3 ja 5 sekä 8 vuoden palvelun jälkeen 4 % perusosasta laskettuna

Tällä pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

Liite 2 Sopimus paikallisesta sopimisesta

1 §

1. Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti, mikäli perusteltu syy sitä edellyttää.
2. Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säättämissä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämisestä.

2 §

1. Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee, tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijät yhdessä.
2. Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 §

1. Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle.
2. Jotta sopimus olisi pätevä, sen on oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, keitä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.
3. Kestettyään vuoden on määräaikainen sopimus irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

4 §

1. Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana.
2. Työehtosopimusosapuolilla on yhdessä mahdollisuus muuttaa tai kumota paikallinen sopimus. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana.

5§

1. Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella.

6§

1. Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

7§

1. Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Liite 3 Saval- pöytäkirja

Liityntäpöytäkirja

1 §

Sovittiin, että SAVALin jäsenenä oleviin valmentajiin noudatetaan Urheilujärjestöjä koskevaa PALTA – JHL työehtosopimusta.

2 §

Valmentajan tullessa valituksi edustustehtäviin Suomen kisajoukkueen virallisena jäsenenä suositellaan, että osallistuminen ei vähennä valmentajan palkkaetuja.

3 §

Työnantaja pyrkii kehittämään ja ylläpitämään valmentajan ammattitaitoa ja osaamista. Valmentajan koulutussuunnitelma hyväksytään vuosittain työnantajan ja valmentajan kesken. Koulutusajalta korvataan säännöllisen työajan ansio.

4 §

Valmentajilla on oikeus valita yksi valtakunnallinen työsopimuslain tarkoittama luottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa liityntäpöytäkirjan piirissä olevia valmentajia tämän sopimuksen tulkintaa koskevista asioista ja valvoa sen noudattamista SAVALin jäseniin.

5 §

Tällä pöytäkirjalla uudistetaan vastaava 19.11.2008 voimassa ollut liityntäpöytäkirja.

Helsingissä 23.4.2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

YELEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN ry

SUOMEN AMMATTIVALMENTAJAT SAVAL ry

14.2.2013

Liite 4 Työaikapankki

1. Työaikapankin tavoite

Tavoitteena on henkilökunnan jaksamisen ja hyvinvoinnin edistäminen, eri elämäntilanteiden huomioon ottaminen sekä resurssien suunnittelun ja käytön tehostaminen.

2. Työaikapankkijärjestelmä

Työaikapankkijärjestelmä ei korvaa voimassa olevia työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä, vaan on niitä täydentävä pyrittäessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

Työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu toistaiseksi voimassa olevaksi kuitenkin siten, että se on irtisanottavissa päättymään 12 kuukauden kuluttua irtisanomisilmoituksesta.

Työaikapankkijärjestelmä on kaikille avoin ja vapaaehtoinen. Työntekijän on tehtävä kirjallinen ilmoitus pankkiin liittymisestä sekä eroamisesta. Eroaminen voi astua voimaan 9 kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Työnantaja järjestää työaikapankin tuntien kertymisen seurannan, josta ilmenee kunkin työntekijän työaikapankin saldo. Työnantaja kirjaa kirjanpitolain mukaisesti työaikapankin saldon taseessaan velaksi / maksamattomaksi palkaksi.

Esimiesten tulee seurata työntekijöiden työaikapankin saldojen kertymää aktiivisesti sekä järjestää työntekijälle mahdollisuus pitää tarpeellinen määrä vapaata. Työnantaja vastaa työntekijän poissaoloajan töiden järjestelystä sekä tuurausten tai korvaavien työntekijöiden hankinnasta.

3. Työaikapankin kerryttäminen ja vapaana pitäminen

Työaikapankkiin voidaan tallettaa työaikaa ja sitä vastaavaa palkkaa

- lisä- ja ylityö
- sunnuntaityökorotus
- liukuvan työajan + saldo
- lomarahaa vastaava vapaa. Lomaraha yhdeltä vuosilomapäivältä vastaa 1/12 osaa viikon säännöllisestä työajasta.
- vuosilomasta säästettäväksi sovittu osa.

Työaikapankkiin voidaan tallentaa työaikaa enintään 320 tuntia. Maksimimäärän lähestyessä täyttä määrää tulee esimiehen järjestellä työntekijän työt niin, että maksimituntimäärä ei ylity.

Työaikapankkiin tallennettua työaikaa pidetään palkallisena vapaana esimiehen ja työntekijän kanssa sovittavana aikana. Vapaana pidettävä aika tulee sovittaa sekä työtilanteiden kannalta ns. ”hiljaiseen aikaan” ja työntekijän henkilökohtaisia tarpeita palvelemaan aikaan.

Vähimmäisvapaana pidettävä aika on yksi työpäivä. Vapaa-ajankohdista tulee sopia hyvissä ajoin työnantajan ja työntekijän välillä.

Mikäli työntekijä todetaan ko. työaikavapaan aikana työkyvyttömäksi, siirtyy työaikavapaa ensimmäisen työkyvyttömyyspäivän jälkeen myöhemmin pidettäväksi. Työkyvyttömyydestä tulee toimittaa työnantajalle työehtosopimuksen 8§:n7. kohdassa tarkoitettu todistus.

Työaikapankista eroamisen yhteydessä esimies ja työntekijä tekevät kirjallisen sopimuksen vapaana pidettävästä ajasta ja sen ajankohdista.

Työaikapankkivapaat ovat työssäoloajan veroista aikaa laskettaessa vuosilomaoikeutta samoin kuin määriteltäessä oikeutta lisä- ja ylityökorvauksiin.

Vapaana pidettävältä ajalta maksetaan työntekijälle sen hetken mukaista säännöllistä kuukausi- tai tuntipalkkaa.

Rahana maksettava korvaus lasketaan vastaavalla tavalla.

4. Seuranta

Työnantaja järjestää seurantajärjestelmän, josta voidaan selvittää henkilötasolla työaikapankissa oleva työaikal saldo. Esimiesten tulee seurata toimihenkilöiden työaikal saldojen kehitystä jatkuvasti. Saldojen kertymistä seurataan keskitetysti osavuosikatsausten mukaisesti. Työaikapankkijärjestelmän toimivuudesta, puutteista tai muutostarpeista tulee informoida tes-osapuolia.

5. Järjestelmän voimassaolo, päättäminen ja tulkinta

Työnantajan irtisanoessa koko työaikapankkijärjestelmän työaika-saldoista ja niiden vapaana pitämisestä tulisi ensi sijassa sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Mikäli asiaa ei sovita, työntekijä päättää vapaan pitämisaikankohdista.

Työntekijän irtisanoutuessa työsuhteestaan työaikal saldo pidetään ensi sijassa vapaana. Mikäli vapaata ei pystytä järjestämään irtisanomisajan puitteissa, saldo maksetaan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Työsuhteen päättyessä taloudellisista / tuotannollisista syistä työntekijällä on oikeus päättää työaikal saldon kuittaamisesta joko vapaana tai rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Työaikapankkiin tallennettu työaika korvataan rahana aina työntekijän kuoleman ja työsuhteen purun yhteydessä.

Muissa tapauksissa työnantaja päättää työaikal saldon kuittaamisesta joko vapaana tai rahana.

Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan voimassa olevien työehtosopimusten mukaisilla neuvottelujärjestyksillä.

Jälkipainos kielletään



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki

Vaihe 020 595 5000

www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23, PL 101, 00531 HELSINKI

Puhelin: 010 77031

www.jhl.fi