

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus

13.3.2020 – 31.1.2022

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Soveltamisala	14
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	14
3 § Työhön ottaminen ja koeaika	14
4 § Työsuhteen päättymisen.....	15
5 § Työaika	15
6 § Lisätyö ja ylityö	17
7 § Palkanmaksu	17
8 § Työntekijän sairastuminen	18
9 § Tilapäinen poissaolo	19
10 § Työhyvinvointi ja työterveyshuolto	20
11 § Lääkärintarkastukset.....	20
12 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma.....	21
13 § Vuosiloma	22
14 § Lomaraha.....	23
15 § Matkakorvaukset.....	23
16 § Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen	23
17 § Keskusjärjestösopimukset	24
18 § Ryhmähenkivakuutus.....	24
19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä	24
20 § Paikallinen sopiminen	24
21 § Työntekijöiden luottamusmies.....	24
22 § Työrauhavelvoite.....	24
23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke).....	24
24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	25
25 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	25
Liite 1 Palkkausryhmittely ja peruspalkat	26
Liite 2 Sopimus paikallisesta sopimisesta	28
Liite 3 Saval -pöytäkirja.....	30
Liite 4 Työaikapankki	31
Liite 5 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	34

URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 13.3.2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä saavutettiin 10.3.2020 Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 13.3.2020 mennessä molempien liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi sopimuskausi tulee voimaan 13.3.2020 ja päättyy 31.1.2022. Uudistetun työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman työehtosopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2022 jatkuen senkin jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kuukautta ennen sen päättymistä.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset sopimuskaudella

2.1.1 Palkkaratkaisu

Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1.5.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,4 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,0 % kohdenneetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % järjestökohtaisena eränä.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2020 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa vuonna 2020

Paikallista erää voidaan käyttää työnantajan päättämällä tavalla oikaisemaan mahdollisia palkkavinoumia. Lisäksi sitä voidaan käyttää taulukkopalkkakorotuksista mahdollisesti aiheutuvien pakottavien palkankorotusten suorittamiseen työnantajan päättämällä tavalla.

Jos järjestössä ei ole edellä mainittuja palkkavinoumia tai tarvetta käyttää paikallista erää taulukkopalkkorotuksista aiheutuvien pakottavien palkankorotusten suorittamiseen, työnantaja ja luottamusmies/pääluottamies tai luottamusmiehen puuttuessa henkilöstö yhdessä voivat sopia paikallisen erän kohdentamisesta. Jos tässä tilanteessa sopimukseen ei päästä, paikallinen erä jaetaan yleiskorotuksena.

Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 1.6.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,1 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2021 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa 2021

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

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

Molempien vuosien työnantajakohtaisen erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja mahdolliselle luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus kolmen kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle.

Taulukkopalkat

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2020 lukien 1,2 %:lla ja 1.6.2021 lukien yleiskorotuksen määrällä 1,1 %.

Uudet taulukkopalkat 1.5.2020 lukien:

Vaativuustaso A	1560,40 €
Vaativuustaso B	1747,40€ / 1966,40€
Vaativuustaso C	2234,20€

Uudet taulukkopalkat 1.6.2021 lukien:

Vaativuustaso A	1577,60€
Vaativuustaso B	1766,60€ / 1988,00 €
Vaativuustaso C	2258,80€

Henkilöstön edustajien korvaukset 1.5.2020

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.5.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 3,2 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen.

Henkilöstön edustajien korvaukset 1.5.2020 lukien:

- 10 henkilöä 32€
- 11-30 henkilöä 44€
- yli 31 henkilöä 54€

3 Tekstimuutokset

3.1 Työajan pidentymisen poistuminen

Muutetaan työehtosopimuksen 5 §:n 7. kohta seuraavanlaiseksi:

Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto.

Lisätään 5 §:ään uusi 8. kohta (ja numerointi muuttuu vastaavasti):

Juhannuksen aaton aattona työaika päättyy viimeistään kello 14.

Poistetaan työehtosopimuksen 5 §:n 11. kohdan viimeinen virke ja muutetaan ko. kohta kuulumaan seuraavasti:

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.~~

3.2 Säännöllinen työaika

Muutetaan tessin 5 §:n 2. kohta seuraavanlaiseksi:

Säännöllistä päivittäistä työaika (7,5 tuntia) voidaan pidentää paikallisesti (TES Liite 2) sopimalla 12 tuntiin ja viikoittaista työaika 56 tuntiin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivittäisen säännöllisen työajan 10 tunniksi ja viikoittaisen työajan 50 tunniksi. Työajan on tasoitettava 37,5 tuntiin 52 viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana.

3.3 Leirit, kilpailut, tapahtumat jne.

Muutetaan työehtosopimuksen 5 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työaikalain muutoksesta johtuen työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-

kilpailu- tai leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin ja alla olevan mukaisesti.

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. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoiminnan osalta.

3.4 Liukuva työaika

Muutetaan tessin 5 §:n 9. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Mikäli käytetään liukuvaa työaikaa, on liukumaratjat seuraavat, ellei toisin sovita:

vuorokautinen enimmäisliukuma	4 tuntia
keskimääräinen viikkotyöaika	37,5 tuntia
enimmäiskertymä	60 tuntia

2. Liukuvan työajan seurantajakso voi olla enintään 12 kk. Järjestössä käytössä olevassa liukuvan työajan ohjeistuksessa määritellään jakson pituus sekä se, voiko saldotunnit seurantajakson aikana ylittää enimmäiskertymän.

3.5 Enimmäistyöajan jakso ja jakaja

Lisätään 6 §:ään uusi 3. kohta kuulumaan seuraavasti (ja numerointi muuttuu vastaavasti):

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

Muutetaan tessin 6 §:n 6. kohta kuulumaan seuraavasti:

Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.

3.6 Palkanmaksu

Lisätään tessin 7 §:ään uusi 5. kohta:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan tavanomaisena palkanmaksupäivänä kuitenkin siten, että työnantajalla on aina vähintään 10 kalenteripäivää työsuhteen päättymisestä aikaa maksaa loppupalkka.

3.7 Oma ilmoitus

Lisätään työehtosopimukseen 8 §:ään uusi. 8. kohta:

Ellei työpaikalla ole käytössä erilaista toimintatapaa, työntekijä voi omalla ilmoituksellaan olla työkyvyttömyyden johdosta poissa töistä enintään kolme kalenteripäivää kerrallaan. Jos työkyvyttömyys jatkuu, on esitettävä kohdassa 7. mainittu selvitys. Työnantajalla on kuitenkin aina perustellusta syystä oikeus edellyttää kohdan 7. mukaista lääkärintodistusta.

3.8 Työhyvinvointi

Muutetaan 10 §:n otsikoksi työhyvinvointi ja työterveyshuolto

Lisätään työehtosopimuksen 10 §:ään uusi 3. kohta:

Työnantajat pyrkivät mahdollisuuksien mukaan toiminnassaan ottamaan huomioon työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen liittyvät haasteet. Näihin asioihin voi kiinnittää huomiota esim. koulutussuunnitelmassa tai kehityskeskusteluissa, joihin voi kirjata yleiset periaatteet, joilla edistetään työssä jaksamista ja joilla ylläpidetään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä.

3.9 Lomarahaa

Muutetaan työehtosopimuksen 14 §:n 3. kohdan lakiviittaus seuraavaksi:

... on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 2 luvun 7 §:n 2. momentissa mainitun syyn takia. ...

3.10 Luottamusmiessopimus

Muutetaan luottamusmiessopimusta, joka on tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä 1. Päivitetty luottamusmiessopimus lisätään Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen liitteeksi 5.

3.11 Työaikapankki

Muutetaan työehtosopimuksen työaikapankkia koskevaa liitettä siten, että 3. kohdan 2. kappaleen ensimmäinen virke muutetaan kuulumaan seuraavasti ja samalla lisätään ko. kohdan alle soveltamisohje:

Työaikapankkiin voidaan tallentaa työaika enintään 280 tuntia.

Soveltamisohje: 280 tuntia ylittävät työaikapankkisaldot tulee pitää vapaana 31.1.2022 mennessä.

Muutetaan työehtosopimuksen työaikapankkia koskevaa liitettä siten, että lisätään 3. kohdan kolmannen kappaleen loppuun uusi virke ja siten, että ko. 3. kappaleen kolmas kohta kuuluu seuraavasti:

Työaikapankkiin tallennettua työaika pidetään palkallisena vapaana esimiehen ja työntekijän kanssa sovittavana aikana. Vapana 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. Työnantaja voi kuitenkin osoittaa 75 tuntia ylittävältä osin vapaata pidettäväksi työnantajan osoittamana ajankohtana edellyttäen, että ko. tuntien käyttämisestä ei ole aikaisemmin muuta sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

3.12 Harjoittelijan palkka

Lisätään työehtosopimuksen liitteen 1 loppuun seuraava kappale:

Harjoittelijan vähimmäispalkka on 65% vaativuustason A peruspalkasta. Harjoittelijan palkkaa voidaan maksaa neljä kuukautta. Harjoittelijan työsuhteessa ei noudateta muilta osin työehtosopimuksen liitteen 1 mukaista palkkausjärjestelmää.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan otettavat kirjaukset

4.1 Urheiluseuroja koskeva työryhmä

Osapuolet sopivat muodostavansa työryhmän valmistelemaan sitä, että urheiluseurat voisivat noudattaa urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta palkkaliitettä lukuun ottamatta siten, että tällä ei ole vaikutusta urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen yleissitovuuteen. Urheiluseuroja koskeva mahdollinen ratkaisu on tarkoitus neuvotella jatkuvan neuvottelun periaatteella siten, että se tulisi voimaan 1.1.2021.

4.2 Työehtosopimustekstien modernisointi

Perustetaan työryhmä stilisoimaan ja modernisoimaan nykyisen työehtosopimuksen tekstejä työryhmässä kevään 2021 loppuun mennessä. Korjauksilla ei muuteta määräysten asiallista sisältöä ja tulkintoja. Muutokset toteutetaan kustannusneutraalisti.

Helsingissä, maaliskuun 13. päivänä 2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen 13.3.2020 päivätyn allekirjoituspöytäkirjan liite 1.

Palvelualojen työnantajat Palta ry:n ja Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n urheilujärjestöjä koskeva

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimusjärjestelmän osa-alue, jonka tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista. Sillä pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla. Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely vähentää paikallisia kitkatekijöitä ja voi siten huomattavasti edistää sekä työnantajan tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisäämistä. Paikallinen neuvottelumenettely voi muodostua myös hyödylliseksi molempiin suuntiin toimivaksi informaatiokanavaksi henkilöstökysymyksissä ja siten toimia osana työpaikan informaatio- ja osallistumisjärjestelmää.

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tämä sopimus koskee Palta ry:n jäsenenä olevia urheilujärjestöjä, jotka ovat sidottuja urheilujärjestöjä koskevaan työehtosopimukseen (jäljempänä järjestö), sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestön työntekijöiden valitsemaa ja ammattijärjestön nimeämää pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä. Jos myöhemmin tässä sopimuksessa asia koskee myös pääluottamusmiestä, on asiasta mainittu ko. kohdassa erikseen.

Luottamusmies valitaan Urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta noudattavaan järjestöön.

2. Pääluottamusmies valitaan työntekijöitä edustavan ammattiliiton sääntöjen mukaisesti (syyskokous, vaalikokous tai erillinen äänestystilaisuus) ja pääluottamusmies edustaa niiden järjestöjen palveluksessa olevia työntekijöitä, joilla ei ole valittuna järjestö/työnantajakohtaista luottamusmiestä, jos työnantaja, jonka palveluksessa ko. työntekijä

kijät ovat, antaa siihen suostumuksensa. Työnantajan suostumus on edellytys myös muissa tämän sopimuksen mukaisissa pääluottamusmiestä koskevissa asioissa.

Pääluottamusmiehen tulee olla työsuhteessa urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen soveltamisalan mukaiseen työnantajaan, joka on Palta ry:n jäsen ja joka on velvollinen noudattamaan urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta (normaalisitova).

3. Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee aina olla ko. työpaikan työntekijöiden oma edustaja, ellei yhteistoimintaneuvotteluja käydä kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Yhteistoimintaneuvotteluissa pääluottamusmies voi pyynnöstä toimia asiantuntijana niissä työpaikoissa, jossa on työpaikkakohtainen luottamusmies, edellyttäen, että asiasta on sovittu ko. työnantajan kanssa.
4. Järjestön luottamusmieheksi voidaan valita järjestön palveluksessa oleva työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluva allekirjoittaneeseen järjestöön järjestäytynyt ja työpaikan olosuhteisiin perehtynyt työntekijä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos samaan järjestöyhteisöön kuuluu useampia työnantajia (esim. alueorganisaatioita), voidaan sopia yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

5. Milloin paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun järjestöön voidaan valita useampia tämän sopimuksen tarkoittama luottamusmiehiä järjestön itsenäisiin alueisiin tai toiminnallisiin yksiköihin.
6. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
7. Järjestön tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta, saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle asianomainen ammattiyhdistys.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valittu tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työtä.
4. Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön TSL 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä sopimuspuolten välillä.
5. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolten toimesta.
6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteillakaan noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisaajan pituista aikaa.
7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.
8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan järjestön luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
9. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisaajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy.

Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiyhdistykselle tai työntekijäjärjestölle.

10. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan, kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia järjestön työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies ja pääluottamusmies edustavat edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja järjestön kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia työnantajan ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Jos pääluottamusmies edustaa ko. työntekijöitä, pääluottamusmiehelle ko. tiedot annetaan siinä määrin kuin tietosuojaa koskevien säännösten mukaan on mahdollista.
2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot edustamistaan järjestön työntekijöistä työsuhteen alkaessa ja muuttuneista tiedoista neljännesvuosittain;
 - työntekijän nimi
 - työsuhteen alkamisaika ja se, onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen
 - määräaikaisen työsuhteen peruste ja sen kesto, sekä
 - palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
3. Luottamusmiehillä on oikeus saada kaksi kertaa vuodessa tieto järjestön koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärästä. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

4. Mikäli järjestössä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.
5. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin työsuojeluvaltuutetulla perehtyä sunnuntai-työstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
6. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapaus työstä

1. Mikäli luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärä, heidän vaihtuvuutensa tai heidän työpisteittensä lukumäärä edellyttävät luottamusmiehen vapauttamista hänen varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten voidaan sopia luottamusmiehelle myönnettävästä tilapäisestä tai säännöllisesti toistuvasta vapautuksesta luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia työstä vapautuksen periaatteista ja määrästä.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä 1. kappaleessa mainittu työstä vapaus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

8 § Luottamusmiehen käyttöön tarkoitetut säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Järjestökohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.
2. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävänsä hoidossa tavanomaisia toimisto yms. välineitä, mukaan lukien atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä tietoliikenneyhteydet ja puhelinta, jonka työnantaja on antanut työtehtävien hoitamista varten.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin käytetystä ajasta säännöllisen työajan palkka.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

10 § Luottamusmiesten koulutus

1. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu sopimusosapuolten välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.
2. Työnantajan ja luottamusmiehen on selvitettävä luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö luottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan ja tämän edustajan ja luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
4. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi järjestössä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Luottamusmiehelle ja pääluottamusmiehelle, ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja sopimusosapuolten väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.
2. Osapuolen, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi osapuolten välisissä neuvotteluissa.

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 työsopimuksessa 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 työsuhteen 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 työsuhteen 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 10 tunniksi ja viikoittaisen työajan 50 tunniksi. Työajan on tasoitettava 37.5 tuntiin 52 viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana.
3. Työaikalain muutoksesta johtuen työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin ja alla olevan mukaisesti.

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 työaikasunnitelma, josta ilmenee työajaksi arvioitu aika ja mahdollinen varallaoloaika. Sovittava työaikakorvaus kattaa myös sunnuntaityöstä kuuluvan korotuksen. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaan vastaava suoja myös tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoinnin osalta.

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, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto.
8. Juhannuksen aaton aattona työaika päättyy viimeistään kello 14.
9. Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan työn tekemisestä etätöinä, sovitaan samalla kuluista ennen etätöiden aloittamista.
10. Mikäli käytetään liukuvaa työaikaan, on liukumarat seuraavat, ellei toisin sovita:

vuorokautinen enimmäisliukuma	4	tuntia
keskimääräinen viikkotyöaika	37,5	tuntia
enimmäiskertymä	60	tuntia

Liukuvan työajan seurantajakso voi olla enintään 12 kk. Järjestössä käytössä olevassa liukuvan työajan ohjeistuksessa määritellään jakson pituus sekä se, voiko saldotunnit seurantajakson aikana ylittää enimmäiskertymän.

11. 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 työaika eikä siten oikeuta sunnuntaityökorotukseen eikä vaikuta ylitöiden määrään.

12. 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”.
13. 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 sovittun 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. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.
4. Ylityön tekeminen ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikalain mukaisesti.
5. Muistutukset lisä- ja ylityökorvausta vastaan on tehtävä kuukauden kuluessa yli- tai lisätyön tekemisestä.
6. Laskettaessa yli- ja lisätyöstä suoritettavaa korvausta noudatetaan tuntipalkkajana lukua 159 työajan ollessa 37.5 tuntia viikossa.
7. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.
8. 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.

5. Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan tavanomaisena palkanmaksupäivänä kuitenkin siten, että työnantajalla on aina vähintään 10 kalenteripäivää työsuhteen päättymisestä aikaa maksaa loppupalkka.

8 § Työntekijän sairastuminen

1. Jos työntekijä sairastumisen tai tapaturman vuoksi on estynyt tekemästä työ sopimuksensa 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 määräaikaisessa työsuhteessa, 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 karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahana erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahana määrä.
 - 2) Työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutus-toimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

3. Työtaturman 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.
8. Ellei työpaikalla ole käytössä erilaista toimintatapaa, työntekijä voi omalla ilmoituksellaan olla työkyvyttömyyden johdosta poissa töistä enintään kolme kalenteripäivää kerrallaan. Jos työkyvyttömyys jatkuu, on esitettävä kohdassa 7. mainittu selvitys. Työnantajalla on kuitenkin aina perustellusta syystä oikeus edellyttää kohdan 7. mukaista lääkärintodistusta.

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 vikiäisiään 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 ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

10 § Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

1. Työntekijöiden työterveyshuolto järjestetään työterveyshuoltolain mukaisesti.
2. Lisäksi voidaan soveltaa erillistä työterveyssääntöä tai sopimusta tai erillistä kannustinjärjestelmää työntekijän fyysisen työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.
3. Työnantajat pyrkivät mahdollisuuksien mukaan toiminnassaan ottamaan huomioon työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen liittyvät haasteet. Näihin asioihin voi kiinnittää huomiota esim. koulutussuunnitelmassa tai kehityskeskusteluisissa, joihin voi kirjata yleiset periaatteet, joilla edistetään työssä jaksamista ja joilla ylläpidetään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä.

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 ottolapseksi, 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 2 luvun 7 §:n 2. momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy 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 työsuhtensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta 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 plussalvoja 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 perintä-lomaketta 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 13.3.2020 – 31.1.2022 jatkuen senkin jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kuukautta ennen sen päättymistä.

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

Helsingissä 13.3.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Liite 1 Palkkausryhmittely ja peruspalkat

Henkilön pääasiallinen tehtävä määrittää vaativuustason. Tehtäväkuvan ollessa monipuolinen ja sijoituessa ”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: Toimistosihteri-, postitus-, vastaanotto- yms. tehtävät

Peruspalkka	1.5.2020	1.6.2021
	1560,40 €	1577,60 €

Vaativuustaso B

Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä.

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

Työ on luonteeltaan itsenäistä.

Esim: Vaativammat sihteri- / assistenttitehtävät, kirjanpitäjät, suunnittelijat, päälliköt ilman esimiesvastuuta

Peruspalkka	1.5.2020	1.6.2021
	1747,40€ /1966,40€	1766,60€ / 1988,00 €

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	1.5.2020	1.6.2021
	2234,20€	2258,80€

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

Harjoittelijan vähimmäispalkka on 65% vaativuustason A peruspalkasta. Harjoittelijan palkkaa voidaan maksaa neljä kuukautta. Harjoittelijan työsuhteessa ei noudateta muilta osin työehtosopimuksen liitteen 1 mukaista palkkausjärjestelmää.

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 säättämässä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämistä.

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 jäseninä 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 tai muu mahdollinen osaamisen kehittämisen suunnitelma 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 koskevissa asioissa ja valvoa sen noudattamista SAVALin jäseniin.

5 § Työehtosopimusosapuolet käyvät neuvottelukierroksen taustoittamiseksi syksyllä 2021 keskustelua valmentajien työehtojen ja tämän liityntäpöytäkirjan kehittämisestä ja arvioivat pöytäkirjan kirjausten sisältöä.

6 § Tällä pöytäkirjalla uudistetaan 19.11.2008 voimassa ollut liityntäpöytäkirja pykäliin 3 ja 5 tehdyin lisäyksin.

Helsingissä 17.6.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

YELEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN ry

SUOMEN AMMATTIVALMENTAJAT SAVAL ry

13.3.2020

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 päättyään 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. Lomараha yhdeltä vuosilomapäivältä vastaa 1/12 osaa viikon säännöllisestä työajasta.
- vuosilomasta säästettäväksi sovittu osa.

Työaikapankkiin voidaan tallentaa työaikaa enintään 280 tuntia. Maksimimäärän lähestyessä täyttä määrää tulee esimiehen järjestellä työntekijän työt niin, että maksimituntimäärä ei ylity.

Soveltamisohje: 280 tuntia ylittävät työaikapankkisaldot tulee pitää vapaana 31.1.2022 mennessä.

Työaikapankkiin tallennettua työaika pidetään palkallisena vapaana esimiehen ja työntekijän kanssa sovittavana aikana. Vapaana pidettävä aika tulee sovittaa sekä työtilanteiden kannalta ns. ”hiljaiseen aikaan” ja työntekijän henkilökohtaisia tarpeita palvelevaan aikaan. Vähimmäisvapaana pidettävä aika on yksi työpäivä. Vapaa-ajankohdista tulee sopia hyvissä ajoin työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantaja voi kuitenkin osoittaa 75 tuntia ylittävältä osin vapaata pidettäväksi työnantajan osoittamana ajankohtana edellyttäen, että ko. tuntien käyttämisestä ei ole aikaisemmin muuta sovittu 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 työaikal saldoista ja niiden vapaana pitämisestä tulisi ensi sijassa sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Mikäli asia ei sovi, 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.

LIITE 5 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Palvelualojen työnantajat Palta ry:n ja Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n urheilujärjestöjä koskeva

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimusjärjestelmän osa-alue, jonka tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista. Sillä pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla. Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely vähentää paikallisia kitkatekijöitä ja voi siten huomattavasti edistää sekä työnantajan tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisäämistä. Paikallinen neuvottelumenettely voi muodostua myös hyödylliseksi molempiin suuntiin toimivaksi informaatiokanavaksi henkilöstökysymyksissä ja siten toimia osana työpaikan informaatio- ja osallistumisjärjestelmää.

1 § Sopimuksen soveltamisala

2. Tämä sopimus koskee Palta ry:n jäsenenä olevia urheilujärjestöjä, jotka ovat sidottuja urheilujärjestöjä koskevaan työehtosopimukseen (jäljempänä järjestö), sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

2 § Luottamusmies

8. Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestön työntekijöiden valitsemaa ja ammattijärjestön nimeämää pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä. Jos myöhemmin tässä sopimuksessa asia koskee myös pääluottamusmiestä, on asiasta mainittu ko. kohdassa erikseen.

Luottamusmies valitaan Urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta noudattavaan järjestöön.

9. Pääluottamusmies valitaan työntekijöitä edustavan ammattiliiton sääntöjen mukaisesti (syyskokous, vaalikokous tai erillinen äänestystilaisuus) ja pääluottamusmies edustaa niiden järjestöjen palveluksessa olevia työntekijöitä, joilla ei ole valittuna järjestö/työnantajakohtaista luottamusmiestä, jos työnantaja, jonka palveluksessa ko. työntekijä

kijät ovat, antaa siihen suostumuksensa. Työnantajan suostumus on edellytys myös muissa tämän sopimuksen mukaisissa pääluottamusmiestä koskevissa asioissa. Pääluottamusmiehen tulee olla työsuhteessa urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen soveltamisalan mukaiseen työnantajaan, joka on Palta ry:n jäsen ja joka on velvollinen noudattamaan urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta (normaalisitova).

10. Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee aina olla ko. työpaikan työntekijöiden oma edustaja, ellei yhteistoimintaneuvotteluja käydä kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Yhteistoimintaneuvotteluissa pääluottamusmies voi pyynnöstä toimia asiantuntijana niissä työpaikoissa, jossa on työpaikkakohtainen luottamusmies, edellyttäen, että asiasta on sovittu ko. työnantajan kanssa.
11. Järjestön luottamusmieheksi voidaan valita järjestön palveluksessa oleva työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluva allekirjoittaneeseen järjestöön järjestäytynyt ja työpaikan olosuhteisiin perehtynyt työntekijä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos samaan järjestöyhteisöön kuuluu useampia työnantajia (esim. alueorganisaatioita), voidaan sopia yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

12. Milloin paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun järjestöön voidaan valita useampia tämän sopimuksen tarkoittama luottamusmiehiä järjestön itsenäisiin alueisiin tai toiminnallisiin yksiköihin.
13. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
14. Järjestön tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta, saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

3. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

4. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle asianomainen ammattiyhdistys.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

11. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
12. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
13. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valittu tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työtä.
14. Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön TSL 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä sopimuspuolten välillä.
15. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolten toimesta.
16. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteillakaan noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisan pituista aikaa.
17. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.
18. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan järjestön luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
19. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy.

Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiyhdistykselle tai työntekijäjärjestölle.

20. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan, kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

3. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia järjestön työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
4. Luottamusmies ja pääluottamusmies edustavat edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän väliin suhteisiin ja järjestön kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia työnantajan ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

7. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Jos pääluottamusmies edustaa ko. työntekijöitä, pääluottamusmiehelle ko. tiedot annetaan siinä määrin kuin tietosuojaa koskevien säännösten mukaan on mahdollista.
8. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot edustamistaan järjestön työntekijöistä työsuhteen alkaessa ja muuttuneista tiedoista neljännesvuosittain;
 - työntekijän nimi
 - työsuhteen alkamisaika ja se, onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen
 - määräaikaisen työsuhteen peruste ja sen kesto, sekä
 - palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
9. Luottamusmiehillä on oikeus saada kaksi kertaa vuodessa tieto järjestön koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärästä. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhoiton yhteydessä kerätään.
10. Mikäli järjestössä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovietaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.

11. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin työsuojeluvaltuutetulla perehtyä sunnuntai-työstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
12. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

3. Mikäli luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärä, heidän vaihtuvuutensa tai heidän työpisteittensä lukumäärä edellyttävät luottamusmiehen vapauttamista hänen varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten voidaan sopia luottamusmiehelle myönnettävästä tilapäisestä tai säännöllisesti toistuvasta vapautuksesta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia työstä vapautuksen periaatteista ja määrästä.
4. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä 1. kappaleessa mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

8 § Luottamusmiehen käyttöön tarkoitetut säilytys- ja toimistotilat

3. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Järjestökohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.
4. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävänsä hoidossa tavanomaisia toimisto yms. välineitä, mukaan lukien atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä tietoliikenneyhteydet ja puhelinta, jonka työnantaja on antanut työtehtävien hoitamista varten.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

4. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
5. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaika ulkopuolella, maksetaan näin käytetystä ajasta säännöllisen työajan palkka.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

6. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

10 § Luottamusmiesten koulutus

3. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu sopimusosapuolten välillä voimassa olevassa koulutussovituksessa.
4. Työnantajan ja luottamusmiehen on selvitettävä luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö luottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

11 § Neuvottelujärjestys

8. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
9. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan ja tämän edustajan ja luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.
10. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
11. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
12. Ellei syntynyt erimielisyyttä saada ratkaistuksi järjestössä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
13. Luottamusmiehelle ja pääluottamusmiehelle, ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
14. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja sopimusosapuolten väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

3. Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

4. Osapuolen, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi osapuolten välisissä neuvotteluissa.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 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