

Liikenneopetusalan
työehtosopimus
4.3.2022 – 31.1.2024

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
LIIKENNEPETUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS.....	4
1 § Soveltamisala	4
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	4
3 § Työsuhteen alkaminen	4
4 § Työsuhteen päätyminen ja lomauttaminen	4
5 § Työaika	5
6 § Lepoajat	8
7 § Palkat	9
8 § Lisä-, yli- ja pyhätyö.....	10
9 § Matkakustannukset ja päivärahat.....	11
10 § Palkanmaksu	11
11 § Työntekijän sairastuminen.....	11
12 § Tilapäinen poissaolo	12
13 § Perhevapaat.....	14
14 § Lääkärintarkastukset	15
15 § Vuosiloma.....	15
16 § Lomaltapaluuraha	16
17 § Jäsenmaksujen perintä ja tilitys	17
18 § Ryhmähenkivakuutus.....	18
19 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	18
20 § Luottamushenkilö	18
21 § Koulutus	21
22 § Erinäisiä määräyksiä	22
23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	22
24 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista.....	23
25 § Sopimuksen voimassaoloaika	23
OHEJEISTUS LIUKUVASTA TYÖAJASTA	24
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN	28
PÖYTÄKIRJA TOIMISTOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHDOISTA	30
TOIMISTOTYÖNTEKIJÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY.....	32

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

LIIKENNEOPETUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 4.3.2022

Paikka Allekirjoitetaan sähköisesti

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välillä saavutettiin 1.3.2022 liikenneopetusalan työehtosopimuksen uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 4.3.2022 mennessä molempien liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi tulee voimaan 4.3.2022 ja päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.

Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkkaratkaisu

Vuosi 2022

Palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n yleiskorotuksella.

Liikenneopettajien palkat 1.5.2022 lukien

Työkokemus	Helsinki	Muu Suomi
Peruspalkka	2 514	2 389
Väh. 3 kokemusvuotta	2 600	2 466
Väh. 6 kokemusvuotta	2 692	2 548
Väh. 9 kokemusvuotta	2 786	2 636
Väh. 12 kokemusvuotta	2 888	2 730
Väh. 15 kokemusvuotta	3 002	2 827

Toimistotyöntekijöiden palkat 1.5.2022 lukien

Helsinki	B	C
1. vuotena	1 899	1 948
2. vuotena	1 928	2 017
4. vuotena	1 978	2 091
6. vuotena	2 045	2 159
8. vuotena	2 135	2 246
11. vuotena	2 163	2 322

Muu Suomi	B	C
1. vuotena	1 834	1 885
2. vuotena	1 863	1 953
4. vuotena	1 910	2 020
6. vuotena	1 973	2 092
8. vuotena	2 053	2 177
11. vuotena	2 122	2 251

Vuosi 2023

Sopimusosapuolet tarkastelevat syys-lokakuun 2022 aikana yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyttä, alan kehitystä ja näihin vaikuttavia tekijöitä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.1.2023 mennessä toisen vuoden palkkaratkaisusta.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 15.1.2023 mennessä, osapuolet voivat irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 15.1.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

3. Työryhmä

Sopijaosapuolet muodostavat erityisesti työaikoihin keskittyvän työryhmän. Työryhmän pääasiallisena tehtävänä on rakentaa työehtosopimukseen erityisesti tuntityöntekijöitä koskeva uusi järjestelmä, jossa otetaan huomioon mm. alalla tapahtuneet lainsäädäntömuutokset sekä alan käytännöt ja tarpeet. Lisäksi työryhmä selvittää 1.1.2020 voimaantulleesta työaikalaista johtuvat mahdolliset muutostarpeet. Työryhmän tavoitteena on esittää uudet työehtosopimusmääräykset 31.12.2022 mennessä siten, että ne tulevat voimaan 1.2.2023.

Helsingissä 4.3.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ismo Kokko

Harri Pasanen

LIIKENNEOPETUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksena liikenneopettajiin, joiksi katsotaan myös koulutukseen liittyvää harjoittelua (auskultointia) suorittavat sekä ulkopuoliset teorituntien pitäjät.
2. Tämä sopimus ei kuitenkaan koske sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia, apulaisjohtajia, konttoripäälliköitä, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vaiko eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alkaessa voidaan sopia enintään 3 kuukauden koeajasta, jonka aikana työsuhde voidaan kummaltakin puolen purkaa ilman irtisanomisaikaa. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.
2. Työsopimus tehdään kirjallisesti. Sovittaessa osa-aikaisesta työsopimuksesta, tulee työsopimukseen kirjata viikoittainen vähimmäistyöaika.
3. Määrätynlaiseen työhön otettu työntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin autokoulutoimintaan ja siihen liittyvää alan työtä, ellei hänen varsinaista työtään ole taikka muut erityiset syyt sitä vaativat.
4. Työnantaja tai tämän edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamushenkilönä ja missä luottamushenkilö on tavattavissa.

4 § Työsuhteen päättymisen ja lomauttaminen

1. Työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelyt määräytyvät tämän sopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin.

2. Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja, jolloin ensimmäiseksi irtisanomispäiväksi lasketaan irtisanomista seuraava päivä.

Työsopimusta irtisanottaessa työnantaja noudattaa irtisanomisaikaa seuraavasti:

Työsuhteen keskeytyksetön kesto	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	1 kuukausi
yli 5 ja enintään 10 vuotta	2 kuukautta
yli 10 ja enintään 15 vuotta	3 kuukautta
yli 15 vuotta	4 kuukautta

Työsopimusta irtisanottaessa työntekijä noudattaa irtisanomisaikaa seuraavasti:

Työsuhteen keskeytyksetön kesto	Irtisanomisaika
enintään 10 vuotta	14 päivää
yli 10 vuotta	1 kuukausi

5 §

Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina.
2. Säännöllinen työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin vuorokaudessa ja 48 tuntiin viikossa kuitenkin siten, ettei se keskimäärin ylitä 40 tuntia viikossa tasoittumisjaksossa, joka on enintään 4 kuukautta. Tasoittumisvapaiden antamisesta on sovittava paikallisesti tasoittumisjakson aikana.

Ennen tasoittumisjärjestelmän käyttöönottamista tulee työntekijälle antaa kirjallinen selvitys sen sisällöstä, sekä samalla sopia tasoittumisvapaiden antamisesta.

3. Työpaikalla on laadittava työtuntijärjestelmä vähintään viikoksi kerrallaan siten, että työaika tasoittuu enintään 4 kuukauden tasoittumisjaksossa edellä sanottuun keskimäärään. Työtuntijärjestelmä on kirjallisesti annettava työntekijälle tiedoksi viikkoa ennen sen käyttöönottoa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Tuntipalkkaisten osalta tiedossa olevat työtunnit on ilmoitettava edellisen viikon viimeisenä työpäivänä, ellei toisin sovita. Palkka maksetaan vähintään näiltä ilmoitetuilta työtunneilta.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittavat, että jäsenyritykset pyrkivät työvuorolistojen laadinnassa noudattamaan keskusjärjestöjen suositusta asiasta.

4. Säännöllinen työaika järjestetään soveltamalla enintään viisipäiväistä työviikkoa. Kunkin työviikon aikana annetaan sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä joko lauantaina tai maanantaina, kuitenkin pääsääntöisesti lauantaina. Mikäli työnantaja ja työntekijä asiasta sopivat, voidaan maanantain sijasta antaa vapaapäiväksi toinenkin viikonpäivä.
5. Säännöllinen työaika alkaa aikaisintaan klo 07.00 ja päättyy viimeistään klo 20.00. Pimeän ajon sekä liukkaan radan opetusta annettaessa voi kahtena päivänä viikossa säännöllinen työaika päättyä viimeistään klo 22.00. Lisäksi yhtenä päivänä viikossa voi antaa pimeän ajon opetusta. Mikään näistä päivistä ei kuitenkaan voi olla perjantai. Työaika on kaikkina työpäivinä järjestettävä yhdenjaksoiseksi ja sen saa katkaista vain 6 §:ssä määrätty lepoaika.

Lauantaina ja aattopäivänä työaika päättyy kuitenkin viimeistään klo 16.00 lukuun ottamatta kiirastorstaita ja uudenvuodenpäivän aattoa, jolloin työaika päättyy viimeistään klo 14.00.

Säännöllinen työaika voidaan Paltan jäsenyrityksissä erityisistä syistä paikallisesti sopia päättymään klo 24. Sopimus voidaan tehdä luottamusmiehen tai työntekijän kanssa. Sopimus tulee tehdä aina kirjallisesti. Tällöin klo 20-24 välillä tehtävästä työstä maksetaan korotettua iltatyölisää, jonka suuruus on 30 prosenttia työntekijän tuntipalkasta laskettuna.

6. Viikkovapaapäivien lisäksi ovat vapaapäiviä seuraavat kiinteät päivät:
 - uudenvuodenpäivän jälkeinen lauantai
 - vapunpäivän jälkeinen lauantai
 - pääsiäislauantai
 - II pääsiäispäivän jälkeinen lauantai
 - juhannusaatto
 - itsenäisyyspäivän jälkeinen lauantai
 - jouluaatto
 - tapaninpäivän jälkeinen lauantai
7. Lisäksi on vapaaksi annettava seuraavat päivät:
 - loppiaisaatto
 - loppiainen (silloin kun se sattuu arkipäiväksi)
 - vapunaatto
 - helatorstai
 - helatorstain jälkeinen perjantai
 - yksi perjantai elokuussa
 - pyhäinpäivän aatto

- itsenäisyyspäivän aatto
- tapaninpäivän jälkeinen työpäivä

Mikäli loppiaisena, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän aatto sattuu työntekijän vapaapäiväksi, annetaan ko. vapaa näihin liittyen muuna työpäivänä.

Työntekijän halutessa voidaan edellä mainitut vapaapäivät antaa työnantajan suostumuksella muulloinkin saman kalenterivuoden aikana.

Muista työajan lyhentämiseen liittyvistä vapaapäivistä on sovittu työajan lyhentämistä koskevassa pöytäkirjassa.

Tuntipalkkaisella työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen mukaisiin vapaisiin palkattomana.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Vapunpäivän (1. toukokuuta) mahdollinen palkallisuus määräytyy lain vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa mukaan.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Itsenäisyyspäivän (6. joulukuuta) mahdollinen palkallisuus määräytyy lain itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä mukaan.

8. Ennen kunkin teorian tunnin alkua on vakituiselle ajo-opettajalle jäätävä vähintään 10 minuutin valmistautumisaika.
9. Työajaksi luetaan koko se aika, jonka työntekijä työnantajan vahvistaman työtuntijärjestelmän mukaan on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä.
10. Keskusjärjestöillä on yhteisymmärrys siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.
11. Työnantaja ja säännöllistä työaikaa tekevä työntekijä voivat kirjallisesti sopia työaikalain 13 §:n mukaisesta liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.

Sovittaessa liukuvasta työajasta, on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä työehtosopimuksen liitteenä olevan ohjeistuksen mukaisesti. Lisäksi voidaan sopia tasoittumisjakson pituudesta ja tasoittumistavasta.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 11 tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia.

Työehtosopimukseen perustuvan säännöllisen työajan enimmäiskertymä voi olla enintään 100 tuntia ja enimmäisalitus 50 tuntia.

Liukuvasta työajasta sopiminen edellyttää, että työntekijällä on sovittuna tämän pykälän mukainen päivittäinen säännöllinen työaika.

6 § Lepoajat

1. Kaikkina sellaisina päivinä, joina työaika kestää kauemmin kuin seitsemän tuntia, on työntekijälle annettava säännöllisen työajan keskivaiheilla tunnin tai paikallisesti sovittaessa 1/2 tunnin kestävä yhdenjaksoinen lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Tätä lepoaika ei lueta työaikaan. Mikäli sovitaan vain 1/2 tunnin lepoajasta on samalla sovittava siitä, kummasta päästä säännöllinen työhönsidonnaisuusaika lyhenee.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämä lepoaika on merkittävä alkamaan aikaisintaan kolme tuntia työajan alkamisen jälkeen ja niin, että se päättyy viimeistään kolme tuntia ennen säännöllisen työajan päättymistä.

2. Edellä mainitun lisäksi työnantaja järjestää työntekijälle päivittäin yhden 15 minuutin pituisen virkistystauon, mikä luetaan työaikaan. Teoriatunnille valmistautumisaika (5.8 §) voi sisältyä virkistystaukoon.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Virkistystaukoa järjestettäessä tulee ottaa huomioon, että yhdelle oppilaalle varattu aika on puoli tuntia ajokertaa kohti.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli ajovuorojärjestelmän mukaan on mahdollista, voidaan edellä mainittu lepotauko osapuolten siitä sopiessa korvata työnantajan kustantamalla kahvilla tai muilla virvokkeilla, jotka on annettava siten, että päivittäiseen lepotaukoon liittyvä pitempi työpäivän osa jakautuu mielekkäästi kahteen osaan.

3. Mikäli arkipyhän, vapunpäivän, itsenäisyyspäivän tai uudenvuodenpäivän aatto on työpäivä, on työntekijälle annettava työajan keskivaiheilla 1/2 tuntia kestävä lepoaika, joka luetaan työaikaan.

4. Työtuntiluetteloon merkityt lepoajat voidaan siirtää muuhun ajankohtaan työnantajasta johtumattoman syyn vuoksi joka ei ollut tiedossa luetteloa laadittaessa.

7 §

Palkat

1. Työntekijän palkka määrätään kuukausipalkkana. Mikäli palkka määräytyy tuntipalkkana, saadaan tuntipalkka jakamalla ao. vähimmäiskuukausipalkka luvulla 153. Tuntipalkka maksetaan tehdyiltä tunneilta. Tuntipalkka sisältää työajan lyhentämiseen liittyvistä vapaapäivistä maksettavan korvauksen.

Vähimmäistuntipalkkaa korotetaan kuukaudessa 120 tuntia ylittäviltä työtunneilta 5 prosentilla ja 140 tuntia ylittäviltä työtunneilta 8 prosentilla. Työnantaja ja työntekijä saavat paikallisesti sopia siitä, että maksetaan yhteistä tuntipalkkaa yllä mainittu huomioiden

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lyhyemmästä kuin 2 tunnin työstä kahden tunnin palkka.

Liikenneopettajien palkkataulukko

1.5.2022 lukien

Työkokemus	Helsinki	Muu Suomi
Peruspalkka	2 514	2 389
Väh. 3 kokemusvuotta	2 600	2 466
Väh. 6 kokemusvuotta	2 692	2 548
Väh. 9 kokemusvuotta	2 786	2 636
Väh. 12 kokemusvuotta	2 888	2 730
Väh. 15 kokemusvuotta	3 002	2 827

2. Autokoulun opetustoiminnasta vastaavalle johtajalle maksettavan palkan tulee olla vähintään 100 euroa korkeampi kuin edellä olevan palkkataulukon mukainen palkka.
3. Säännöllisenä työaikana klo 19.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan iltatyölisä, jonka suuruus on 25 prosenttia työntekijän tuntipalkasta laskettuna. Iltatyölisää ei makseta, mikäli kysymyksessä on ylityö.
4. Auskultoijille/harjoittelijoille maksetaan vähintään 85 prosenttia peruspalkasta varsinaiselta auskultointi-/harjoitteluajalta, ei kuitenkaan auskultointiin/harjoitteluun liittyvän pakollisen ajo- ja luokkaopetuksen valvotun harjoittelun ja opetuksen seurannan osalta.

5. Liikenneopettajan erikoisammattitutkintoon oppisopimuksella koulutettavan palkka on 85 prosenttia liikenneopettajan taulukkopalkasta.

Oppisopimuskoulutettavan suoritettua hyväksytysti liikenneopettajan erikoisammattitutkinnon pakolliset osat (tutkinnon perusteet 3.1 ja 3.2), palkka maksetaan palkkataulukon peruspalkkana.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liikenneopettajan kokemusvuodet alkavat kertyä, kun liikenneopettajan erikoisammattitutkinto on suoritettu hyväksytysti.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Peruspalkka maksetaan sen palkanmaksukauden alusta, kun tutkinnon osa 3.2 on hyväksytty.

6. Kuukausipalkkaisen toimihenkilön yli-, ilta- ja sunnuntaityökorvausta laskettaessa saadaan tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 161.
7. Kuukausipalkkaisen toimihenkilön päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21.

8 §

Lisä-, yli- ja pyhätyö

1. Edellä 5 §:ssä sovitun säännöllisen työajan ulkopuolella tehty työ on ylityötä. Ylityötä saadaan teettää enintään 20 tuntia kahden viikon jaksossa, kuitenkin enintään työaikalain 19.1 §:n mukaan 250 tuntia kalenterivuodessa ja lisäylityötä paikallisesti sopien 80 tuntia kalenterivuodessa. Tässä mainitusta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
2. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa ja sitä saadaan teettää enintään 16 tuntia 2 viikon jaksossa. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
3. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä ylityöstä suoritetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 prosentilla ja sen jälkeisiltä tunneilta 200 prosentilla korotettu palkka.
4. Työntekijän suostumuksella voidaan lisä-, yli- ja pyhätyö korvata vapaa-aikana. Yli- ja pyhätyöstä korvausta vapaa-aikana annettaessa huomioidaan tehdyt työtunnit korotettuina. Vapaa-aika on annettava kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, mikäli työntekijä sitä vaatii.

9 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten ja päivärahojen osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä.

10 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kuukausipalkkaiselle kerran kuukaudessa. Tuntipalkkaiselle palkka maksetaan kahdesti kuukaudessa, ellei toisin sovita, nimittäin kunkin kalenterikuukauden viidentenätoista ja viimeisenä päivänä.
2. Ellei palkanmaksukauden aikana tehtyjä yli- tai sunnuntaitöitä ole voittamattomien esteiden vuoksi saatu lasketuksi palkanmaksupäivään mennessä, ne on laskettava ja maksettava seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

11 § Työntekijän sairastuminen

1. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on oikeus saada työnantajalta palkkaa seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
vähintään kuukausi	21 työpäivää
vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	26 työpäivää
vähintään 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	31 työpäivää
vähintään 10 vuotta	41 työpäivää

Jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

2. Tuntityöntekijän sairausajan palkka määritellään kunkin kalenterivuoden osalta edellisen kalenterivuoden ansiosta. Työsuhteen keitettyä alle vuoden lasketaan sairausajan palkka koko työsuhteen aikana kertyneen ansion pohjalta. Sairausajan palkka maksetaan keskipäiväpalkkana.

Pöytäkirjamerkintä:

Ensisijaisesti palkka maksetaan työtuntiluettelon merkityiltä tunteilta. Työtuntiluettelon päättymisen jälkeen palkkaa maksetaan keskipäiväpalkkana.

3. Työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen

sairausvakuutustoimistolta 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 sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain tai työntekijäin eläkelain, työnantajain kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen taikka liikennevakuutuslain 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 määrä.
6. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen ensi tilassa ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin esteen arvioidaan päättyvän.
7. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärin, sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan antama, työnantajan hyväksymä todistus. Mikäli työnantaja osoittaa tietyn selvitysmenettelyn, suorittaa työnantaja sen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Epidemian aikana lääkärintodistuksen sijasta terveyden- tai sairaanhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairaslomatodistuksen enintään 3 päiväksi, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu, tai kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkäripalveluja ei ole saatavilla. Todistuksen voi uusida vain lääkäri.

Työnantaja voi hyväksyä satunnaisten ja enintään kolmen päivän kestoisten työkyvyttömyyksien selvittämisen työntekijän työnantajan edustajalle tekemällä ilmoituksella.

12 § Tilapäinen poissaolo

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Jos hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1 - 3 päivää, pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä tai suorittavat kokopäiväistä ansiotyöhön rinnastettavaa opiskelua, eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä tai työaikansa tai kokopäiväisen opiskelunsa tai sairautensa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Työntekijän osalta, joka ei ole yksinhuoltaja, edellytyksenä on lisäksi toisen huoltajan suostumus.

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

Työntekijä, joka edellä mainitun syyn takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä, mikäli mahdollista siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd.kok.n:o 130/85 (VNp vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla pois työstä osallistuakseen VNp:n 3 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

2. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansiota vähennetä. Lähiomaisia ovat muun muassa avio- ja avopuoliso sekä omat ja em. puolison vanhemmat, isovanhemmat, lapsi, sisar ja veli.
4. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalta työntekijältä ja työntekijältä, joka osallistuu alan liittojen välisiin neuvotteluihin ei vähennetä vuosilomaetuja eikä ansiota hänen osallistuessaan em. kokouksiin, jotka

pidetään hänen työaikanaan. Työntekijältä, joka toimii valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä, ei vähennetä vuosilomaetuja eikä ansiota sen vuoksi, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

5. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.
6. Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
7. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröintipäivää varten.
8. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on työntekijän sovittava työnantajan kanssa.

13 § Perhevapaat

1. Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, adoptio- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkka kolmen (3) kuukauden pituiselta ajanjaksolta äitiysvapaan alkamispäivästä lukien. Äitiysvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa synnytyksen takia samalta ajanjaksolta äitiysrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut äitiysvapaan ajalta palkkaa, työnantaja on oikeutettu nostamaan työntekijälle tulevan äitiysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä.

Milloin työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen ja pitää adoptiovapaata, maksetaan hänelle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien määräysten mukaisesti.

Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

3. Isyysvapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 6 arkipäivän ajalta palkan ja isyysrahan erotus äitiysvapaan palkan maksamista koskevien määräysten mukaisesti.

14 §

Lääkärintarkastukset

Lääkärintarkastus sairauden tai raskauden toteamiseksi

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa, mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen työajan ulkopuolella. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
2. Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa, mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen työajan ulkopuolella.
3. Edellä tarkoitettujen korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
4. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä em. kappaleiden nojalla suoriteta.
5. Työnantaja korvaa ajokorttiasetuksen edellyttämät lääkärintarkastukset.

15 §

Vuosiloma

1. Vuosiloma ja siitä suoritettava palkka tai korvaus määräytyvät vuosilomalaan mukaan.
2. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi (2) arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden (1), on oikeus saada jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi ja puoli (2 1/2) arkipäivää lomaa.

3. Se osa lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

Vuosiloma voidaan kuitenkin sekä kesä- että talviloman osalta antaa työntekijän suostumuksella muunakin aikana saman kalenterivuoden kuluessa,

jona lomanmääräytymisvuosi päättyy, tai siirtää annettavaksi seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua.

4. Vuosilomapalkkaa laskettaessa saadaan päiväpalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

Tuntipalkkaisen vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaisesti lomanmääräytymisvuoden palkasta. Työntekijän, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä keskeytymättä jatkunut alle 1 vuoden, lomapalkka on 9 %. Jos työsuhde on kestänyt em. ajankohtaan (31.3.) mennessä keskeytymättä vähintään 1 vuoden, on lomapalkka 11,5 %.

5. Lomapäiviksi ei lasketa 5.7 §:ssä mainittuja ylimääräisiä vapaapäiviä.

16 § Lomaltapaluu

1. Työntekijälle suoritetaan lomaltapaluu rahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa lomapalkasta. Lomaltapaluu rahasta suoritetaan puolet ennakoon lomapalkan maksamisen yhteydessä.
2. Lomaltapaluu rahana ensimmäisen puoliskon saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana. Jälkimmäisen puoliskon saamisen edellytyksenä on, että hän palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.
3. Lomaltapaluu raha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7.2 §:ssä mainitun syyn takia.
4. Lomaltapaluu rahana jälkimmäinen puolisko suoritetaan viimeistään vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.
5. Vanhuus-, yksilölliselle varhais- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluu raha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluu rahana, on oikeus saada lomaltapaluu raha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä asianmukaisesti työhön.

6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluu rahaan.

7. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti mitä 1-6 kohdissa on määrätty.
8. Lomaltapaluuraha saadaan työntekijän aloitteesta sopia palkalliseksi vapaaksi osittain tai kokonaan. Samalla on sovittava vapaan ajankohdan määräytyminen.

17 § Jäsenmaksujen perintä ja tilitys

1. Mikäli työntekijä antaa valtuuden erityisellä, osapuolten hyväksymällä jäsenmaksujen perintasopimuksella, perii työnantaja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton jäsenmaksut työntekijän palkasta kunkin palkanmaksun yhteydessä ammattiliiton vuodeksi kerrallaan ilmoittaman prosentin suuruisena.
2. Perintasopimuksen täyttää työntekijä ja allekirjoittaa työntekijä ja työnantaja tai tämän edustaja. Tehdystä sopimuksesta tulee työnantajan toimittaa sopimuskappale tai tieto siitä palkanlaskijalle välittömästi. Työntekijäpuolen kappaleet perintasopimuksesta työnantaja antaa luottamushenkilölle, työntekijälle tai toimittaa ammattiliiton ilmoittamalle edustajalle.
3. Työsuhteen päättyessä täyttää työnantaja jäsenmaksun perintasopimuksen päättymisilmoituksen, jonka työntekijä ja työnantaja allekirjoittavat. Työnantaja toimittaa päättymisilmoituksen ammattiosastolle ja liitolle.
4. Jäsenmaksu lasketaan työntekijän kokonaisansiosta. Kokonaisansioon luetaan mukaan kaikki se työnantajan työntekijälle suorittama palkka tai muu vastike, josta pidätetään vero. Kokonaisansioon kuuluu täten ylityökorvaukset, muut lisät, lomaltapaluuraha, lomapalkka ja -korvaus, sairausajan palkka yms.
5. Työnantaja tilittää perimänsä jäsenmaksun välittömästi ja viimeistään perintää seuraavan kuukauden 15. päivään mennessä ammattiliiton ilmoittamalle tilille. Työnantaja laatii vuosineljänneksittäin työntekijäkohtaisen perintä- ja selvitysluettelon, josta tulee käydä ilmi työntekijän nimi ja sosiaaliturvatunnus, ammattiosaston numerokoodi, jäsenmaksujen perintäaika ja perityn sekä ammattiliitolle tilitetyn jäsenmaksun määrä.
6. Em. luettelo lähetetään työntekijäliiton ilmoittamalle rahalaitokselle siten, että 1. neljänneksen lähetetään 15.5. mennessä, 2. neljänneksen 15.8. mennessä, 3. neljänneksen 15.11. mennessä ja 4. neljänneksen 31.1. mennessä.
7. Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
8. Työnantaja tekee työntekijän verokirjaan merkinnän peritystä jäsenmaksumäärästä tai antaa siitä erillisen todistuksen.

9. Verokirjamerkintä tai vastaava todistus annetaan kalenterivuoden loputtua sekä työsuhteen päättyessä.

18 § Ryhmähenkivakuutus

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

19 § Kokoontuminen työpaikoilla

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatunnilla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa on työnantajain kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia.
5. Työntekijäliiton ja sen tämän pykälän 1. kappaleessa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan kiinnittää työpaikalla olevalle ilmoitustaululle.

20 § Luottamushenkilö

1. Luottamushenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia työpaikkansa järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Luottamushenkilö edustaa työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamushenkilön tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta työntekijöiden välillä.

Luottamushenkilö toimii järjestönsä edustajana työehtosopimuslain 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden täyttämiseksi.

2. Kunkin yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevilla työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, jonka tehtävänä on edustaa heitä tämän sopimuksen tulkintaa ja työehtoja yleensä koskevissa asioissa sekä valvoa heidän puolestaan tämän sopimuksen noudattamista. Luottamushenkilön vaalista on viipymättä annettava kirjallinen tieto työnantajalle.

Varaluottamushenkilöstä on ilmoitettava, milloin hän hoitaa luottamushenkilön tehtäviä. Tänä aikana on varaluottamushenkilöllä luottamushenkilön oikeudet ja velvollisuudet.

3. Luottamushenkilöksi valittua ei saa tämän tehtävän vuoksi painostaa tai työstä erottaa.
4. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamushenkilölle annettava kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
5. Luottamushenkilöllä on oikeus saada kirjallisesti ao. työntekijäin valtuuksin seuraavat yrityksen järjestäytyneitä työntekijöitä koskevat tiedot:
 - a) Työntekijän suku- ja etunimet.
 - b) Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä.
 - c) Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Edellä kohdissa A ja C tarkoitetut tiedot on luottamushenkilöllä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijäin osalta on luottamushenkilöllä oikeus saada kohdissa A-C mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.

Työntekijän valtuutukseksi edellä mainittujen tietojen antamista varten on katsottava asianmukaisesti täytetty jäsenmaksuperintäsopimus.

Luottamushenkilösopimuksen tarkoittamalla luottamushenkilöllä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamushenkilöllä perehtyä yli-työstä ja siitä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

6. Luottamushenkilön on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.
7. Työnantaja on velvollinen korvaamaan sen ansion, jonka työpaikan luottamushenkilö menettää työaikana neuvotteluissa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan määräämissä tehtävissä.
8. Luottamushenkilön työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10.2 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.
9. Luottamushenkilöstä johtuvasta syystä ei luottamushenkilöä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10.1 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.
10. Luottamushenkilön työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Luottamushenkilön työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamushenkilön työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamushenkilöä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

11. Jos luottamushenkilön työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamushenkilölle vähintään 3 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2.2 §:n perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1.1 §:n mukaan.

12. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan varaluottamushenkilöön sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.
13. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n edustajilla on oikeus käydä työpaikalla työehtosopimuksen soveltamista koskevassa asiassa yhdessä työnantajaliiton edustajan kanssa.

A. Ammatillinen koulutus

1. Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus joudutaan järjestämään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan koulutuksen ajalta palkka lukematta aikaa työaikaan sekä korvataan siitä aiheutuvat suoranaiset kustannukset.

Ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukainen koulutus on tämän kohdanmukaista koulutusta.

2. Sopimusosapuolet suhtautuvat myönteisesti työntekijäin ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen ja työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistua vähintään yhteen ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutustilaisuuteen kalenterivuoden aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Ammattiin liittyvänä koulutuksena pidetään sellaista jatko- ja täydennyskoulutusta, jonka tarkoituksena on syventää ja täydentää peruskoulutukseen kuuluvaa opetusta ja joka järjestetään alan liittojen tai liikenneturvallisuustyöhön osallistuvien järjestöjen tai yhteisöjen toimesta, näihin luettuna myös kunnalliset elimet ja alan koulutuksesta yleensä vastaavat laitokset.

B. Ammatillisten järjestöjen antama ay-koulutus

1. Palvelualojen työnantajat PALTA ry suhtautuu myönteisesti kaikkeen sellaiseen kurssitoimintaan, jonka tarkoituksena on työntekijäin työmarkkina- ja taloudellisen tietouden lisääminen ja kohottaminen. Työntekijöille pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestämään tilaisuus osallistua tällaisille kursseille.
2. Sikäli kuin Autokoulujen työnantajayhdistyksen ja AKT:n koulutusryhmä hyväksyy työntekijäpuolen luottamusmieskursseja työnantajain tuen piiriin, korvataan luottamushenkilölle ansionmenetys enintään yhden kuukauden kurssien osalta.
3. Edellä tarkoitetuille kursseille osallistuminen ei saa aiheuttaa vuosiloma-, eläketurva- tai vapaa-ajan tai muun vakuutuksen etujen vähenemistä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että molempien osapuolten edun mukaista on pyrkiä kehittämään työntekijäin ammattitaitoa ja turvata työsuhteen jatkuminen saman työnantajan

palveluksessa sellaisenkin työntekijän osalta, joka on osallistunut omatoimisesti tai muutoin em. pitempään alansa jatkokoulutukseen ja on sen päätyttyä halukas jatkamaan entisen työnantajansa palveluksessa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että opintovapaata koskevaa lainsäädäntöä noudatetaan alan työsuhteisiin opintovapaalain 8 §:n 3. kohdan säännöksistä riippumatta.

22 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työnantaja ja työntekijä sopivat paikallisesti sopivan suojavaatetuksen hankkimisesta ja huollosta moottoripyöräopetusta sekä pimeäajon ja liikkaan radan opetusta varten. Työnantaja kustantaa suojavaatetuksen.
2. Työnantaja kustantaa digitaalisissa ajopiirtureissa käytettävän kuljettajakortin hankkimiskustannukset ja lainsäädännön edellyttämien määrävuosin suoritettavien uusimisten kustannukset sellaiselle liikenneopettajalle, joka tarvitsee asianomaisessa työsuhteessaan kuljettajakorttia.
3. Työnantaja kustantaa ammattipätevyyskortin hankkimiskustannukset ja lainsäädännön edellyttämien määrävuosin suoritettavien uusimisten kustannukset sellaiselle liikenneopettajalle, joka tarvitsee asianomaisessa työsuhteessaan ammattipätevyyskorttia.

23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja työntekijöiden tai luottamus henkilön välillä ja ellei yksimielisyyttä täten saavuteta, sopijapuolten kesken. Ellei yksimielisyyttä näinkään saavuteta, riitakysymys voidaan asettaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia.

Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.

24 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletyt.
2. Seuraamukset työehtosopimuksen rikkomisesta määräytyvät työehtosopimuslain ja keskusjärjestöjen PT-SAK välillä tehdyn hyvityssakkosopimuksen perusteella.

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 4. päivästä 2022 lukien tammikuun 31. päivään 2024 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole kahta kuukautta ennen sen päättymistä kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

OHEJEISTUS LIUKUVASTA TYÖAJASTA

Luonne

Liukuva työaika on luonteeltaan tarkoitettu työntekijän välineeksi säädellä oman säännöllisen vuorokautisen työaikansa pituutta. Tämä tapahtuu siten, että työntekijä sovituisissa rajoissa päättää oman työaikansa alkamis- ja päättymishetken. Liukuvan työajan järjestelmässä korostuu työntekijän oma valinnanvapaus. Työnantaja ei voi edellyttää työntekijän tekevän työtä sovitun kiinteän työajan ulkopuolella.

Suhde keskimääräiseen työaikaan

Liukuva työaika on eri asia kuin työehtosopimuksen (5.2-3 §) keskimääräinen työaika. Liukuvan työajan järjestelmässä työvuorojen pituutta ei suunnitella etukäteen, vaan työntekijä päättää työpäivänsä pituudesta sovituisissa rajoissa.

Käyttöönotto

Työehtosopimuksen 5.11 §:n mukaan liukuvan työajan käytöstä tulee sopia työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti.

Jos työpaikalla halutaan siirtyä liukuvan työajan käyttöön, on siitä neuvoteltava henkilöstön kanssa. Liukuvan työajan käyttöönotosta yrityksessä on myös mahdollista neuvotella luottamushenkilön kanssa.

Sovittavat asiat liukuvassa työajassa

1. Säännöllinen päivittäinen työaika

Työehtosopimuksen 5 §:n mukaisesti sovittu säännöllinen päivittäinen työaika.

2. Kiinteä työaika

Se aika, jona työntekijän tulee olla työpaikalla, esimerkiksi klo 9-14. Kiinteän työajan määrittely on tärkeää töiden järjestelyiden vuoksi.

3. Työajan vuorokautinen liukumaraja

Aika, jonka rajoissa työntekijä päättää saapumisensa työhön ja työstä lähtemisen. Kts. esimerkki 1.

4. Lepoaikojen sijoittaminen

Lepojalla tarkoitetaan päivittäistä lepoaikaa. Päivittäisestä lepoajasta voidaan sopia työehtosopimuksen 6 §:n mukaisesti.

5. Säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä

Enimmäiskertymillä tarkoitetaan liukumasaldon plus- tai miinustuntien maksimimäärää. Työehtosopimuksen 5.11 §:ssä määritellyt ylityksen ja alituksen maksimimäärät.

6. Liukuma-aika

Käytettävissä olevan liukuma-ajan täsmällinen tuntimäärä. Liukuma-ajaksi voidaan sopia korkeintaan 3 tuntia työehtosopimuksen perusteella, jolloin säännöllisen työajan maksimipituudeksi muodostuu 11 tuntia. Liukuma-ajan tuntimääräksi voidaan myös sopia lyhyempi aika, kuten 2 tuntia. Liukuma-aika muodostuu liukumarajoista. Jos liukumaraja aamulla on 1 tunti ja iltapäivällä 1 tunti, on liukuma-aika yhteensä 2 tuntia. Säännöllistä työaikaa voidaan tällöin pidentää korkeintaan 2 tuntia.

Edellä olevien asioiden sopiminen on edellytys liukuvan työajan lainmukaiselle käyttämiselle.

Käytännöt koskien työsuhteen päättymistä

Sopimuksen irtisanominen

Sopimus liukuvasta työajasta on irtisanottavissa kirjallisesti kolmen kuukauden irtisanomisajalla, jonka aikana työaikal saldo tasataan nolnaan. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös työaikal saldon korvaamisesta rahallisesti.

Työsuhteen päätyminen

Kun työsuhte irtisanotaan puolin tai toisin, on syytä jo tässä vaiheessa ottaa huomioon liukumasaldon määrä. Liukuvaa työaikaa sovelletaan irtisanomisajalla samoin kuin muulloinkin työsuhteen aikana. Työsuhteen päättymisen yhteydessä on yleensä syytä pyrkiä siihen, että liukumasaldo tasoittuu mahdollisimman lähelle nolnaan. Työnantaja ja työntekijä voivat esimerkiksi sopia, että työntekijä käyttää irtisanomisaikana liukumavapaita. Työnantaja ei voi kuitenkaan määrätä työntekijää liukumavapaille.

Liukumasaldon miinus- tai plustunnit tulee huomioida loppupalkassa (työaikal laki 24 §). Saldon plustunnit korvataan työntekijälle yksinkertaisella tuntipalkalla. Miinustunnit puolestaan voidaan vähentää loppupalkasta samalla tavalla. Laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkkaa käytetään jakajana lukua 161.

Ylityön kertyminen liukuvan työajan järjestelmässä

Työehtosopimuksen 8 §:n mukaan ylityötä on (työnantajan aloitteesta) sovitun säännöllisen työajan ulkopuolella tehty työ. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työntekijä omasta aloitteestaan pidentää työaikaansa sovitun liukuvan järjestelmän mukaisesti yli säännöllisen työajan, ei kyseessä ole ylityö, koska ylimääräisiä työtunteja ei ole tehty työnantajan aloitteesta. Tällöin on kyseessä normaali säännöllinen työaika, jota työntekijä tekee liukuvan työajan puitteissa.

Viikoittainen ylityö

Työehtosopimuksessa viikoittainen säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia. Työntekijän säännöllinen työaika voi kuitenkin vaihdella viikoittain liukumarajojen puitteissa. Siten työntekijän viikoittainen työaika voi olla enemmän kuin 40 tuntia ilman, että 40 tunnin ylittävä osa olisi ylityötä.

Liukuvalla työajalla voidaan pidentää vain vuorokautisen säännöllisen työajan pituutta. Jos työntekijä on tehnyt viisipäiväisen työviikon ma-pe ja tekee lauantaina töitä työnantajan aloitteesta, on tehty työ tällöin viikoittaista ylityötä.

Työaikakirjanpito ja liukuma

Liukuvan työajan järjestelmässä on erityisen tärkeää hyvä työaikakirjanpito. Työnantaja on työaikalain 37 §:n nojalla mm. kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin.

Liukumasaldo

Liukuvassa työajassa tulee pitää kirjaa liukumasaldosta. Tämä saldo vaihtelee sen mukaan, kun työntekijä käyttää oikeuttaan pidentää ja lyhentää säännöllistä vuorokautista työaikaansa.

Liukumakirjanpito

Yrityksessä tulee olla käytössä selkeä järjestelmä, jolla työntekijän liukumasaldoa voidaan seurata.

Tehdyt liukumat tulee eritellä työaikakirjanpidossa, jonka tiedot säännöllisesti annetaan työntekijälle esim. palkkalaskelman liitteenä.

Liukuman tasoittaminen kokonaisina vapaapäivinä

Työntekijä voi halutessaan tasoittaa kertymää kokonaisina vapaapäivinä. Vapaiden pitämisestä on sovittava työnantajan kanssa ennen aiotun vapaan pitämistä. Liukuman tasoittamiseksi pidettyä kokonaista vapaapäivää pidetään työssäolon veroisena aikana.

Esimerkki 1:

- Säännöllinen työaika 8 tuntia.
- Liukuma-aika yhteensä 3 tuntia.

- Kiinteä työaika 9.30 – 14.00, jolloin työntekijän tulee olla töissä
- 0,5 tunnin ruokatauko työntekijän valitsemana ajankohtana
- Liukumaraja 1 tunti aamulla ja 2 tuntia iltapäivällä
- Säännöllinen työaika klo 8.00 – 16.30, josta 30 min ruokataukoa

Tällöin työntekijän työpäivän työajan pituus voi olla enintään 11 tuntia (8 tuntia + 3 tuntia). Puolen tunnin ruokataukoa ei lasketa työaikaan.

Työntekijä voi aloittaa työpäivänsä aikaisintaan klo 7.00 (1 tunti ennen klo 8.00), koska liukumaraja säännöllisestä työajasta on 1 tunti aamulla. Työntekijän tulee aloittaa työt viimeistään klo 9.30, jolloin kiinteä työaika alkaa.

Työntekijä voi lopettaa työpäivänsä aikaisintaan klo 14.00, jolloin kiinteä työaika päättyy. Työntekijä voi venyttää työpäiväänsä aina klo 18.30 asti (2 tuntia klo 16.30 jälkeen), koska liukumaraja on 2 tuntia iltapäivällä. Klo 18.30 jälkeen ei ole mahdollista tehdä liukuvaa työaikaa.

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

1. Liittojen välillä on sovittu työajan lyhennyspäivistä, jotka on määritelty kiinteinä. Ko. päivät ilmenevät työehtosopimuksen 5.7 §:stä. Niihin ovat oikeutettuja liikenneopettajat ja AKT:n jäsenenä olevat toimistotyöntekijät riippumatta työpäivän pituudesta.
2. Näiden lisäksi on sovittu työaikaa lyhennettäväksi 4,5 päivää. Nämä ansaintaan perustuvat päivät määräytyvät seuraavasti:

A) 1.5.1989 tai sitä ennen alkaneet työsuhteet (riippumatta työpäivän pituudesta):

Työssäoloaika kalenterivuonna	Lyhennys
vähintään 2 kk	1 päivä
vähintään 5 kk	2 päivää
vähintään 8 kk	3 päivää
vähintään 11 kk	4,5 päivää

Vapaat on annettava lomakauden ulkopuolella työnantajan määräämänä aikana muuhun vapaaseen tai keskenään yhdistäen. Vapaasta on ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen. Vapaan antamisesta voivat työnantaja ja työntekijä sopia toisinkin. Vapaapäivät on annettava kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Em. kuukausien lukumäärään luetaan ne kalenterikuukaudet, joina työntekijä on työskennellyt vähintään 14 työpäivänä tai hänellä työpäivien asemasta on ollut vähintään 14 vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitettua työssäolopäivän veroista päivää, lukuun ottamatta 1 kohdassa mainittuja äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sisältyviä päiviä. Työssäolon veroisiksi päiviksi luetaan myös voimassa olevan työehtosopimuksen tilapäiseen poissaoloon liittyvät vuosilomaa kerryttävät päivät.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä ei ole saanut em. perusteella kertyneitä vapaapäiviä, korvataan ne työsuhteen päättyessä yksinkertaisella palkalla. Jos taas lyhennysvapaita on työsuhteen päättyessä annettu enemmän kuin hänelle työsuhteen päättymishetkeen mennessä on kertynyt, on työnantajalla oikeus vähentää liikaa annettujen päivien palkkaa vastaava määrä palkkaennakkona työntekijälle maksettavasta lopputilistä ilman työehtosopimuslain 2 luvun 17 §:ssä tarkoitettuja kuittausrajoituksia.

Sairaus- ja ym. poissaolot eivät aiheuta muutosta työvuorolistaan merkittyihin työajan lyhennyspäivien antamiseen. Kokonaisina päivinä

annetut työajan lyhennyspäivät ovat vuosiloman kertymää ajatellen työssäolon veroisia päiviä.

B) 1.5.1989 jälkeen alkaneet työsuhteet (edellytetään keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaika)

Kohdassa 2 mainittuun työajan lyhennykseen ovat oikeutettuja 1.5.1989 jälkeen alkaneissa työsuhteissa vain ne, joiden säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että palkansaajalla on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä ja työehtosopimuksessa sovitut vapaapäivät ja muut työaika lyhentävät työehtosopimuksen määräykset.

Työajan lyhennysvapaaseen ovat oikeutettuja työntekijät, jotka lyhentävät työaikaansa siten, etteivät pidä työehtosopimuksen 6.2 §:n mukaisia kahvitaukoja päivittäin, vaan yhtämittäisenä vapaana.

PÖYTÄKIRJA TOIMISTOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHDOISTA

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen pöytäkirja autokoulujen toimistotyöntekijöiden työehdoista.

1 § Soveltamisala

Tätä pöytäkirjaa sovelletaan autokouluissa työskenteleviin toimistotyöntekijöihin, jotka ovat jäseninä Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitossa, ottaen huomioon liikenneopettajien työehtosopimuksen 1 §:ssä mainitut rajoitukset.

2 § Työaika

Työaika ja sen sijoittelut määräytyvät liikenneopettajien työehtosopimuksen mukaisesti, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole toisin sovittu tai sovita.

3 § Palkat

Toimistotyöntekijöiden tehtävien vaativuusryhmittely ja vähimmäiskuukausipalkat ovat työehtosopimuksessa tämän pöytäkirjan jälkeen.

4 § Muut työsuhteen ehdot

Muiden työehtojen osalta noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton välistä liikenneopetusalan työehtosopimusta paitsi niiden määräysten osalta, jotka koskevat vain muuta kuin toimistotyötä.

5 § Sitovuus

Tällä pöytäkirjalla on työehtosopimuksen voima ja velvoittavuus.

6 § Työrauhavelvoite

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän pöytäkirjaan kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen ovat kiellettyjä.
2. Seuraamukset tämän pöytäkirjan rikkomisesta määräytyvät työehtosopimusten sekä keskusjärjestöjen PT ja SAK välillä tehdyn hyvityssakkosopimuksen perusteella.

7 § Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa 4.3.2022 lukien 31.1.2024 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Mikäli työehtosopimuksen osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkan- korotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan pöytäkirja irtisanoa päättymään 31.1.2023.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuk- sen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

TOIMISTOTYÖNTEKIJÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY

Ryhmittelyohjeet:

Määriteltäessä toimistotöiden vaativuusryhmää on tehtävän sisältö ensin selvitettävä. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuusryhmittelyn yleismääritelmien perusteella kumman ryhmän vaativuustasoa ko. tehtävä lähinnä vastaa.

Ryhmittelyn avuksi on vaativuusryhmien kohdalla mainittu ryhmän tyypillisimpiä tehtäviä:

B Tavanomainen toimistotyö	C Vaativampi toimistotyö
Tehtävät ovat pääosiltaan toistuvia ja edellyttävät omatoimisuutta sekä käsittelevät kaikki autokouluissa suoritettavat perustehtävät.	Tehtävät edellyttävät alan aikaisempaa työkokemusta tai ammattikoulutusta sekä harkintaa menettelytapojen valinnassa.
Perustehtäviä ovat normaaliin toimistorutiiniin ja asiakaspalveluun liittyvien tehtävien lisäksi mm. ajovarausten suorittaminen, tutkintoaikojen varaaminen ja maksuliikenteen hoito.	Tehtävät edellyttävät mm. palkanlaskennan, osakirjanpidon ja vaativien tilastojen laadinnan taseisia tehtäviä.

C-vaativuusryhmään pääsyn edellytyksenä on, että työntekijä hallitsee useampia

C-ryhmän tehtäviä ja suorittaa säännöllisesti useampia tämän taseisia tehtäviä.

Toimistotyöntekijöiden palkat 1.5.2022 lukien

Helsinki	B	C
1. vuotena	1899	1948
2. vuotena	1928	2017
4. vuotena	1978	2091
6. vuotena	2045	2159
8. vuotena	2135	2246
11. vuotena	2163	2322

Muu Suomi	B	C
1. vuotena	1834	1885
2. vuotena	1863	1953
4. vuotena	1910	2020
6. vuotena	1973	2092
8. vuotena	2053	2177
11. vuotena	2122	2251

Yllä olevia toimistotyöntekijöiden palkkataulukoita sovelletaan noudatettaessa 37,5 tunnin viikkotyöaika.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

John Stenbergin ranta 6,
PL 313, 00530 Helsinki
www.akt.fi