

Kristillisiä järjestöjä
koskeva työehtosopimus
1.3.2023 – 31.1.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
Kristillisten järjestöjen työehtosopimus.....	8
1 § Sopimuksen ulottuvuus	8
2 § Ulkomaan työhön lähetetyt työntekijät.....	8
3 § Keskusjärjestöjen suositus	8
4 § Paikallinen sopiminen	8
5 § Voimassa olevat edut.....	8
6 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys	9
7 § Työrauha	9
8 § Työnjohto- ja järjestäytymisoikeus	9
9 § Työsuhteen alkaminen	9
10 § Työsuhteen päätyminen	10
11 § Palkkaperusteet	10
12 § Palkan maksaminen.....	10
13 § Palkan osittaminen.....	11
14 § Työaika	11
15 § Arkipyhät	14
16 § Lisätyö.....	14
17 § Ylityö	14
18 § Lisä- ja ylityökorvausten laskenta ja vaihto vapaaksi	14
19 § Sunnuntaityö	15
20 § Viikkolepo.....	15
21 § Varallaolo	15
22 § Vuosiloma	15
23 § Säästövapaa	16
24 § Lomaraha.....	16
25 § Sairausajan palkka.....	16
26 § Lääkärintarkastukset.....	17
27 § Lyhyt tilapäinen poissaolo	18
28 § Perhevapaat.....	19
29 § Luottamusmies.....	20
29 a § Kehittämistoiminta ja tiedottamistoiminta työpaikoilla.....	20
30 § Kokoontuminen työpaikoilla ja henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta.....	21
31 § Jäsenmaksujen periminen	21
32 § Matkakustannukset ja päivärahat.....	21
33 § Ryhmähenkivakuutus.....	21
34 § Koulutus	22
35 § Sopimuksen voimassaoloaika	22
Ulkomaantytöä koskeva työehtosopimus	23

1 §	Sopimuksen soveltamisala.....	23
2 §	Yleisiä periaatteita.....	23
3 §	Työsopimus.....	23
4 §	Palkkaus.....	24
5 §	Ulkomaanjakso.....	24
6 §	Vuosiloma.....	25
7 §	Lomarahat.....	25
8 §	Ulkomaanjakson keskeyttäminen.....	25
9 §	Työsuhteen jatkuminen ulkomaanjakson jälkeen.....	25
10 §	Työsuhteen irtisanominen.....	26
11 §	Palkalliset ja palkattomat vapaat.....	26
12 §	Matkakustannusten korvaaminen.....	26
13 §	Asuminen ulkomailla ja kustannusten korvaaminen.....	27
14 §	Lasten koulunkäynti ja kustannusten korvaaminen.....	27
15 §	Työterveyshuolto ja kustannusten korvaaminen ulkomailla.....	27
16 §	Vakuutukset.....	28
17 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys.....	28
18 §	Voimassaoloaika.....	28
	Ulkomaantyötä koskeva pöytäkirja.....	29
	Palkkasopimus.....	33
1 §	Sopimuksen ulottuvuus.....	33
2 §	Palkkausperusteet.....	33
3 §	Tehtävän vaativuuteen perustuvan palkan määrittely.....	33
4 §	Tehtäväkohtainen palkanosa.....	33
5 §	Henkilökohtainen palkanosa.....	34
6 §	Kokemus.....	35
7 §	Vähimmäispalkat.....	35
8 §	Palkkamääräysten soveltaminen.....	35
9 §	Sopimuksen voimassaoloaika.....	36
	Vaativuusryhmittely.....	37
	Luottamusmiessopimus.....	39
	Koulutussopimus.....	47
	Sopimus paikallisesta sopimisesta.....	49
	Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta.....	51
	Työsopimusmalli.....	53
	Liite: Työaikapankki.....	54

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

KRISTILLISIÄ JÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 1.3.2023

Allekirjoittaneet liitot saavuttivat 20.2.2023 neuvottelutuloksen kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen uusimisesta. Neuvottelutulos hyväksyttiin 1.3.2023 liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.1.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Sopimuskausi jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuosina 2023 ja 2024

2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti kunkin työpaikan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Ratkaisu neuvotellaan ottaen huomioon työnantajan palkkapolitiittiset tavoitteet siten, että ratkaisu huomioi palkkauksen kannustavuuden sekä tuottavuuden kehittymisen järjestössä. Henkilökohtaisten korotusten jakamisessa työssä suoriutuminen ja osaaminen toimivat ohjaavana tekijänä.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden kanssa yhdessä. Paikallisesti ei voida sopia, että palkkoja ei koroteta lainkaan.

Ennen neuvotteluja luottamusmiehelle annetaan tiedot jaettavasta palkkasummasta, joka määritellään palkkaratkaisua edeltävän tammikuun palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen). Annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä tulee käyttää vain palkkaratkaisusta neuvoteltaessa.

Vuoden 2023 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 15.4.2023 mennessä, ellei toisin sovita. Vuoden 2024 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.3.2024 mennessä, ellei toisin sovita.

2.1.2 Palkkaratkaisu, mikäli paikallisesta palkkaratkaisusta ei sovita

Vuosi 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, maksetaan työntekijälle kertaluontoinen korvaus, joka on 381 euroa ja jonka kustannusvaikutus on keskimäärin 1,0% säännöllisen työajan vuosiansiosta. Työnantaja maksaa kertakorvauksen 1.5.2023 tai sen jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä. Kertakorvaus ei korota toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta taulukkopalkkoihin, lisiin, korvauksiin eikä luottamusmiehen korvauksiin.

Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on ollut voimassa ennen tämän palkkaratkaisun voimaantuloa 1.3.2023 ja kertakorvauksen maksupäivänä. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,4 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 3,2 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,2 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2023 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Vuosi 2024

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,1 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2024 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Periaatteet työpaikkakohtaisen erän kohdentamisessa vuosina 2023 ja 2024

Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilöstölle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus. Selvitys tulee antaa viimeistään kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta ja siitä tulee käydä ilmi jaetun erän kokonaismäärä, kuinka moni toimihenkilö on korotuksen saanut sekä keskimääräisen korotuksen suuruus. Selvityksen antamisessa tulee huomioida palkkasalaisuus.

2.1.3. Taulukkopalkat ja henkilöstön edustajien palkkiot

Palkkataulukoita korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen osuudella. Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.6.2023 lukien 5,9 prosentilla pyöristäen korvaukset ylöspäin seuraavaan täyteen euroon.

Palkkataulukoita korotetaan 1.4.2024 lukien yleiskorotuksen osuudella.

Taulukkopalkat 1.6.2023 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1764,51
2	1887,69
3	2015,23
4	2214,70
5	2828,37

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	1.6.2023
- 49	49
50 -	61

Luottamusmieskorvaus on 77 euroa, jos luottamusmies toimii ainoana henkilöstöä edustavana luottamusmiehenä tai usean luottamusmiehen yhteisössä sovitaan, että yksi luottamusmies edustaa henkilöstöä pääluottamusmiehenä paikallisissa neuvotteluissa.

Taulukkopalkat 1.4.2024 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1801,56
2	1927,33
3	2057,55
4	2261,21
5	2887,77

3. Tekstimuutokset

3.1. Työehtosopimukseen:

TES 14.11 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikaa, ellei työntekijä etukäteen sovitusti tee matkan aikana työtehtäviä. Matkapäiviltä ei kuitenkaan vähennetä palkkaa matkustamisen ajalta.

TES 14 § 10. ja 6. kohdat muutetaan kuulumaan seuraavasti ja korjataan lisäksi 14 § numerointia niin, että 7. kohdasta alkaen yhdellä numerolla eteenpäin):

~~40.~~ 6. Työntekijän tehdessä työtä kiinteän toimipaikkansa ulkopuolella, voivat työaikakorvaukset määräytyä tämän sopimuksen määräyksistä poiketen sen mukaan kuin paikallisesti on ollut käytäntönä tai siitä sovitaan.

~~Pöytäkirjamerkintä:~~

~~tässä kohdassa voidaan tarkoittaa esimerkiksi messuja, tapahtumia, matkoja, kursseja ja vastaavia tilaisuuksia.~~

~~Tapahtumien osalta työaikajärjestelyistä voidaan sopia luottamusmiehen tai työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti.~~

~~6. Työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma- tai leiritoimintaan.~~

7. Tapahtumien ja leirien ~~Em.~~ tilaisuuksien työaikajärjestelyistä voidaan sopia luottamusmiehen tai työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös tapahtuma- ja leiritoiminnan osalta.

Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus sopia toisin lepoajoista, niiden mahdollisesta korvaamisesta tai antamisesta tapahtumien ja leirien niin edellyttäessä.

Kun työntekijä osallistuu leirille, jossa hänen on välttämätöntä yöpyä, tai tapahtumaan, sovitaan luottamusmiehen tai työntekijän kanssa etukäteen siitä, miten leirien tai tapahtumien aikaiset työaikajärjestelyt korvataan. Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan seuraavaa:

A. Leiritoiminta

- Mikäli työntekijä työskentelee sellaisena päivänä, joka ilman leirille osallistumista olisi hänen vapaapäivänsä, henkilö saa vapaapäivän muuna ajankohtana (henkilö saa menetetyn vapaa-ajan ns. yksi yhteen vapaana muuna ajankohtana). Vapaapäivät suositellaan annettavan kuu-kauden kuluessa leirin jälkeen tai viikko sitä ennen.
- Työntekijä saa leirin keston mukaan määräytyvän korvauksen seuraavasti:

Leirin kesto vähintään	Korvaus
2 vrk 12 h	1 vapaapäivä
6 vrk 12 h	2 vapaapäivää
8 vrk 12 h	3 vapaapäivää
10 vrk 12 h	4 vapaapäivää
12 vrk 12 h	5 vapaapäivää

- Lisäksi työnantaja voi harkintansa mukaan myöntää yhden lisävapaapäivän, jos leirin olosuhteet erityisistä syistä sitä vaativat
- Em. korvausten katsotaan sisältävän TES 20 §:n mukaisen viikkolevon niinä viikkoina, joille leiri sijoittuu.

B. Tapahtumat

- Mikäli työntekijä työskentelee sellaisena päivänä, joka ilman tapahtumaan osallistumista olisi hänen vapaapäivänsä, henkilö saa vapaapäivän muuna ajankohtana (henkilö saa menetetyn vapaa-ajan ns. yksi yhteen vapaana muuna ajankohtana). Vapaapäivät suositellaan annettavan kuukauden kuluessa tapahtuman jälkeen tai viikko sitä ennen.

TES 28 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

~~1. Työntekijän äitiys-, erityisäitiys-, isyys- vanhempain- sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.~~

~~2. Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä~~

~~palkkaa kolmelta kuukaudelta. Työnantaja hakee äitiyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.~~

~~Mikäli työntekijä on aikaisemmin syntyneen perusteen vuoksi palkattomasti pois työstä, ei edellä mainittua palkanmaksuvelvollisuutta kuitenkaan ole.~~

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan niihin työntekijöihin, jotka ovat ilmoittaneet työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta 1.3.2023 tai sen jälkeen ja joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia.

Mikäli työntekijä on ilmoittanut työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta ennen 1.3.2023 tai työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen perhevapaita koskevia määräyksiä.

1. Työntekijän raskaus-, erityisraskaus-, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempain- sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Raskausvapaan-Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä palkkaa 40 arkipäivän ajanjaksolta. Työnantaja hakee äitiyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

3. Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitetulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivän ajanjaksolta.

Pöytäkirjamerkintä 1: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä 2: Palkallinen vanhempainvapaa ei koske osittaista vanhempainvapaata.

4. Raskaus- ja vanhempainvapaan kohdassa 2. ja 3. mainitun palkkaetujen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkua.

5. Työnantaja hakee äitiyspäivärahan raskaus- ja vanhempainrahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

6. Mikäli työntekijä on aikaisemmin syntyneen perusteen vuoksi palkattomasti pois työstä, ei edellä mainittua palkanmaksuvelvollisuutta kuitenkaan ole. Tätä ei sovelleta, mikäli työntekijä keskeyttää hoitovapaan uuden raskausvapaan vuoksi.

3.2. Ulkomaantytöä koskevaan työehtosopimukseen

5.2 § lisätään ensimmäiseen kappaleeseen:

Lähtö- ja paluujakson pituus 1 arkipäivä täyttä kuukautta kohden, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti ei voida kuitenkaan sopia, ettei lähtö- ja paluujaksoa ole ollenkaan...

Muutetaan 3 kappale kuulumaan seuraavasti:

3. kappale: "Mikäli ulkomaan työkauden päättämispäivän ja sitä seuraavan uuden työkauden alkamispäivän väli on enintään 9 6 kuukautta, on uutta työkautta edeltävän lähtöjakson pituus enintään 14 kalenteripäivää."

15.1 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

1. Työnantaja korvaa itse tai hankkimalla vakuutuksen työntekijän tai tämän mukana seuraavan perheenjäsenen akuutin sairauden tai tapaturman hoidon ulkomailla ja siihen liittyvät kohtuulliset matkakustannukset. Muun kuin työntekijäasemassa olevan puolison kustannuksia ei kuitenkaan korvata eikä tälle hankita vakuutusta, mikäli kustannukset korvataan tai vakuutus saadaan kolmannen osapuolen kautta. Lisäksi työnantaja korvaa työterveyshuollon kustannuksina terveystarkastukset työntekijälle ja hänen mukana seuraavalle alle 18-vuotiaalle lapselleen sekä tarkastuksissa aiheellisiksi todetut rokotukset ja työkentelymaassa esiintyvien sairauksien ennaltaehkäisevän lääkityksen siten kuin siitä erikseen tarkemmin sovitaan.

Pöytäkirjamerkintä: Edellä mainittu korvausvastuu ja vakuutusturva selvitetään ennen ulkomaan komennuksen alkua ja olosuhteiden muuttuessa komennuksen aikana. Työnantajalla ei ole kuitenkaan korvausvelvollisuutta, jos kustannuksia ei korvata tai vakuutusta ei ole saatu työntekijän tai tämän perheenjäsenen laiminlyönnistä johtuen (myötävaikutusvelvollisuus).

3.3. Tekniset muutokset

TES 14.1 § selkiytetään kirjausta seuraavasti:

1. Työntekijän säännöllinen työaika toimistotyössä on keskimäärin enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

KIRKON ALAT RY

Paula Aaltonen

AKI-LIITOT RY

Jussi Junni

Kristillisten järjestöjen työehtosopimus

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tätä sopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäseninä olevissa kristillisissä järjestöissä ja säätiöissä (jäljempänä järjestö) työskenteleviin työntekijöihin.

Sopimusta sovelletaan myös muuhun kuin järjestön pääasialliseen toimintaan silloin, kun on kysymys tätä toimintaa täydentävästä tai tukevasta epäitsenäisestä toiminnasta.

2. Tämä sopimus ei koske järjestön johtoon kuuluvia, tai sellaisessa asemassa olevia henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä.
3. Sopimusta sovelletaan ulkomaantyöhön lähetettyihin työntekijöihin jäljempänä sanotulla tavalla.

2 § Ulkomaan työhön lähetetyt työntekijät

1. Tätä sopimusta sovelletaan ulkomaantyöhön lähetettyihin työntekijöihin sopimuksen työaikaan koskevia määräyksiä lukuun ottamatta.
2. Ulkomaan työhön lähetettyjen työntekijöiden tästä sopimuksesta poikkeavista palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskien sopivat allekirjoittajajärjestöt erikseen ulkomaantyötä koskevalla työehtosopimuksella, jonka määräykset ovat ensisijaiset tähän sopimukseen ja palkkausta koskevaan sopimukseen nähden.

3 § Keskusjärjestöjen suositus

Alalla noudatetaan keskusjärjestöjen suositusta päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla.

4 § Paikallinen sopiminen

Tämän työehtosopimuksen määräyksistä voidaan sopia toisin allekirjoittajajärjestöjen välisen paikallisen sopimisen pöytäkirjan mukaisesti.

5 § Voimassa olevat edut

1. Tämä työehtosopimus ei koske tässä työehtosopimuksessa mainitsemattomia työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvia erityisiä etuuksia.

2. Sellaiset etuudet, joista on tällä työehtosopimuksella sovittu, korvaavat aikaisemmin voimassa olleet vastaavat edut, ellei allekirjoittaneiden järjestöjen välillä tai paikallisesti erikseen toisin sovita.

6 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys

1. Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijöiden tai luottamusmiehen välillä. Ellei näissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, neuvotellaan asiasta niiden tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen välillä, joiden jäseniä koskevasta asiasta on kyse. Ellei allekirjoittajajärjestöjen välisissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voidaan asia viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, asiasta laaditaan muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on mainittu neuvottelun kohteena oleva asia ja lopputulos. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian allekirjoittajajärjestöjen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Allekirjoittajajärjestöt noudattavat neuvottelu- ja sopimustoiminnassaan jatkuvan neuvottelun periaatetta. Sopimuskauden aikana neuvotellaan ja jos silloin sovitaan ratkaistavissa olevista asioista.

7 § Työrauha

Kaikki työtaistelut, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kiellettyjä.

8 § Työnjohto- ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

9 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia koeajasta, joka määräytyy kulloinkin voimassa olevan lain mukaan
2. Työsopimus tehdään kirjallisena. Työehtosopimuksen liitteenä on työsopimusmalli. Enintään kolme kuukautta kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti työsuhteen kestoaika ja säännöllinen työaika.
3. Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

10 § Työsuhteen päätyminen

Jollei muusta ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatettava alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
14 päivää	enintään vuosi
kuukausi	yli vuosi ja enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Jollei muusta ole sovittu, on työntekijän irtisanoessaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisaika:

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
14 päivää	enintään 5 vuotta
kuukausi	yli 5 vuotta

11 § Palkkaperusteet

Allekirjoittajajärjestöt sopivat erikseen palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta erillisessä palkkasopimuksessa.

12 § Palkan maksaminen

1. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu tai työnantaja noudata muuta käytäntöä, maksetaan palkka työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee työsopimuslain mukaisena erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa. Tuntipalkkaisen työntekijän palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää erääntymispäivänä.

Palkan erääntyessä työsuhteen päättyessä kesken palkanlaskentakauden, voidaan loppupalkka maksaa työsuhteen päättymispäivää seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

2. Sellaiset lisät ja korvaukset, jotka määräytyvät laskentakautena tehdyn työn tai muun laskentakauteen liittyvän perusteen mukaan, suoritetaan viimeistään seuraavan laskentakauden palkanmaksun yhteydessä.

13 § Palkan osittaminen

1. Kuukausipalkka ositetaan silloin, kun työsuhde tai palkaton poissaolo alkaa tai päättyy kesken palkanmaksukauden sekä silloin, kun palkanmaksuuste muuttuu kesken palkanmaksukuukauden. Osakuukauden palkan jakaja ja kertoja määräytyy kuukauden todellisten työpäivien mukaan.
2. Laskettaessa päivää lyhyempien jaksojen palkkaa noudatetaan 18 §:n mukaista kuukausipalkan jakajaa.

14 § Työaika

1. Työntekijän säännöllinen työaika toimistotyössä on keskimäärin 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.
2. Säännöllinen työaika muussa kuin toimistotyössä on keskimäärin enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 ¼ tuntia viikossa.

Tämän kohdan työaika voidaan järjestää noudattaen työaikalain tarkoittamaa jaksotyöaikaa, mikäli työntekijän työpaikka on kurssikeskus, ravintola tai vastaava.

3. Mikäli työn luonteesta tai mahdollisuudesta valvoa työn suoritusta johtuu, ettei työnantaja valvo työntekijän työaikaa, ei tämän sopimuksen mukaisia työaikamääräyksiä myöskään noudateta tällaiseen työhön.
4. Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää enintään tunnilla. Tämä edellyttää, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään kolmen viikon ajanjakson kuluessa ja etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän mukaisesti edellä 1. tai 2. kohdan mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan.
5. Mikäli työpaikan toiminnallisista syistä on perusteltua, voidaan säännöllinen työaika järjestää myös siten, että se on keskimäärin edellä 1. tai 2. kohdan mukainen. Tämä edellyttää, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona ylittää 48 tuntia ja työajan tulee tasoittua keskimäärin edellä mainituksi enintään kuuden viikon ajanjaksona.

Suositus: Yli 10 tunnin työvuoroja tulee välttää.

6. Työntekijän tehdessä työtä kiinteän toimipaikkansa ulkopuolella, voivat työaikakorvaukset määräytyä tämän sopimuksen määräyksistä poiketen sen mukaan kuin paikallisesti on ollut käytäntönä tai siitä sovitaan.
7. Tapahtumien ja leirien työaikajärjestelyistä voidaan sopia luottamusmiehen tai työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle

turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös tapahtuma- ja leiritoiminnan osalta.

Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus sopia toisin lepoajoista, niiden mahdollisesta korvaamisesta tai antamisesta tapahtumien ja leirien niin edellyttäessä.

Kun työntekijä osallistuu leirille, jossa hänen on välttämätöntä yöpyä, tai tapahtumaan, sovitaan luottamusmiehen tai työntekijän kanssa etukäteen siitä, miten leirien tai tapahtumien aikaiset työaikajärjestelyt korvataan. Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan seuraavaa:

A. Leiritoiminta

- Mikäli työntekijä työskentelee sellaisena päivänä, joka ilman leirille osallistumista olisi hänen vapaapäivänsä, henkilö saa vapaapäivän muuna ajankohtana (henkilö saa menetetyn vapaa-ajan ns. yksi yhteen vapaana muuna ajankohtana). Vapaapäivät suositellaan annettavan kuukauden kuluessa leirin jälkeen tai viikko sitä ennen.
- Työntekijä saa leirin keston mukaan määräytyvän korvauksen seuraavasti:

Leirin kesto vähintään	Korvaus
2 vrk 12 h	1 vapaapäivä
6 vrk 12 h	2 vapaapäivää
8 vrk 12 h	3 vapaapäivää
10 vrk 12 h	4 vapaapäivää
12 vrk 12 h	5 vapaapäivää

- Lisäksi työnantaja voi harkintansa mukaan myöntää yhden lisävapaapäivän, jos leirin olosuhteet erityisestä syystä sitä vaativat
- Em. korvausten katsotaan sisältävän TES 20 §:n mukaisen viikko-levon niinä viikkoina, joille leiri sijoittuu.

B. Tapahtumat

Mikäli työntekijä työskentelee sellaisena päivänä, joka ilman tapahtumaan osallistumista olisi hänen vapaapäivänsä, henkilö saa vapaapäivän muuna ajankohtana (henkilö saa menetetyn vapaa-ajan ns. yksi yhteen vapaana muuna ajankohtana). Vapaapäivät suositellaan annettavan kuukauden kuluessa tapahtuman jälkeen tai viikko sitä ennen.

8. Jos työntekijän kanssa ei muista ajoista sovita, työvuoroista laaditaan 4. tai 5. kohtaa noudatettaessa etukäteen vähintään kolmen viikon ajalle työvuorolista, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen kunkin listan alkua. Työvuorolistaa voidaan muuttaa vain

sovittaessa tai työn teettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta arvaamattoman painavan syyn takia. Tällaisesta muutoksesta on pyrittävä sopimaan ja siitä tulee ilmoittaa työntekijälle kolme päivää ennen, mikäli mahdollista.

Suositus: Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

9. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, 1/2 tunnin lepotaukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.
10. Työviikko pyritään järjestämään viisipäiväiseksi maanantaista perjantaihin, ellei toiminnallisista syistä muuta johdu.
11. Matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikaa, ellei työntekijä etukäteen sovitusasti tee matkan aikana työtehtäviä. Matkapäiviltä ei kuitenkaan vähennetä palkkaa matkustamisen ajalta.
12. Työaikalain 12 §:ssä tarkoitettu liukuma-aika on 3 tuntia ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä on 40 tuntia. Liukuvan työajan säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäismäärästä sekä liukuma-ajan enimmäismäärästä ja seurantajakson pituudesta voidaan paikallisesti sopia säännöksestä poikkeavasti. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia työajan vuorokautisen liukumاران ja liukuma-ajan tilapäisestä ylityksestä ja sen huomioimisesta työaikakertymässä.
13. 1.4.2020 lukien:
Paikallisesti voidaan sopia vuosittaisen työajan pidentämisestä enintään 48 tunnilla siten, että työajan pidennyksen ajalta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka (ns. yksi yhteen palkka).

Mikäli sopimusta ei tehdä, työnantaja voi määrätä enintään 20 tunnin sijoittamisesta kalenterivuodessa. Tällöin kyse voi olla esimerkiksi koulutuksista, erilaisista tilaisuuksista tai varsinaisista työtehtävistä. Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava yksinkertainen (ns. yksi yhteen) tuntipalkka. Em. työaika voidaan sijoittaa siten, että työvuoro pitenee esim. koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran. Työaika voidaan sijoittaa myös lauantaille tai pyhäpäivälle kuitenkin siten, että enintään 16 tuntia voidaan sijoittaa pyhäpäivälle.

Työntekijällä on kuitenkin perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteluun merkittynä vapaapäivänä.

15 § Arkipyhät

1. Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.
2. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työjakson säännöllistä työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (viikkotyöaika/5).

16 § Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään säännöllisen työajan lisäksi ja joka ei ole lakisääteistä ylityötä (yli 8 tuntia/vrk tai yli 40 tuntia/vko). Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tehdyiltä työtunnilta.

17 § Ylityö

1. Työstä, jota tehdään yli lakisääteisen vuorokautisen (yli 8 t/vrk) tai keskimääräisen vuorokautisen enimmäistyöajan maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
2. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ei ole 1. kohdassa tarkoitettua vuorokautista ylityötä ja jota tehdään yli lakisääteisen enimmäistyöajan (yli 40 t/vko) viikossa tai keskimääräistä viikkotyöaika sovellettaessa yli keskimääräisen enimmäistyöajan tasoittumisjakson aikana ja maksetaan siitä kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
3. Jaksotyössä kahden viikon jaksossa 12 ja kolmen viikon jaksossa 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta on maksettava 50 %:lla ja näitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
4. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään kuuden kuukauden ajanjakson aikana.

18 § Lisä- ja ylityökorvausten laskenta ja vaihto vapaaksi

1. Laskettaessa lisä- tai ylityökorvauksia tai muita tuntikohtaisia korvauksia saadaan työntekijän tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 160. Mikäli viikoittainen työaika on 37,5 tuntia pitempi tai lyhyempi jakaja on samassa suhteessa suurempi tai pienempi.
2. Työnantajan ja työntekijän suostumuksella lisätyöstä maksettava palkka voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan ja ylityöstä maksettava palkka voidaan vaihtaa vastaavaan korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

19 § Sunnuntaityö

Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena 100 %:lla korotettu perustuntipalkka. Tämä korvaus voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

20 § Viikkolepo

Viikkolepo järjestetään työaikalain mukaisesti.

Viikkolepo voidaan järjestää myös niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia viikossa. Viikkolevon järjestämisestä riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

21 § Varallaolo

1. Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen olemaan tavoitettavissa ja päivystysvalmiudessa, suoritetaan tällaisesta varallaolosta tuntia kohden rahakorvaus, joka on varallaolon ja siihen liittyvän sidonnaisuuden mukaan 15 % perustuntipalkasta, jos työntekijän kanssa ei sovita muusta korvattavasta tai korvauksen määrästä.
2. Edellä mainitusta varallaolosta maksettava korvaus tulee sopia ennen varallaoloa.
3. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaolokorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan korvausprosentin mukaiseen vapaa-aikaan.

22 § Vuosiloma

1. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta:
 - a) kaksi arkipäivää
 - b) kaksi ja puoli arkipäivää, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä vähintään vuosi yhdenjaksoista palvelua samalla työnantajalla

- c) kolme arkipäivää, jos työntekijällä on vähintään 15 vuotta kokoaikaista kokemusajaksi luettavaa palvelua ja vähintään vuosi yhdenjaksoista palvelua maaliskuun loppuun mennessä samalla työnantajalla.
2. Mikäli työntekijällä on ollut oikeus noudatettuun käytäntöön tai sopimukseen perustuen edellä olevaa pidempään lomaan, noudatetaan tätä käytäntöä, ellei muuta sovita.
3. Vuosilomaan ja siltä ajalta maksettavaan palkkaan noudatetaan muuten vuosilomalakia. Päiväpalkkaa laskettaessa käytetään jakajana lukua 25. Vuosilomapalkan maksamisesta voidaan paikallisesti sopia toisin.

23 § Säästövapaa

Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella voidaan sopia vuosilomalain 27 §:n ja työaikalain 23 §:n perusteella säästövapaan käyttämisestä. Säästövapaaseen voidaan siirtää vuosilomasta yli 18 päivää ylittävä vuosiloman osuus sekä erikseen sovittavat vapaana annettavat lisä- ja ylityökorvaukset.

24 § Lomaraha

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan. Lomaraha maksetaan viimeistään kunkin vähintään viikon pituisen lomanosan pitämistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, ellei muuta käytäntöä noudateta tai toisin sovita.
2. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa lomansa ja palaa lomaltaan sovittuna aikana, ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 7 §:ssä mainittu tai muu hyväksyttävä syy.

Työstä poissaoloon työnantajan suostumuksella rinnastetaan hoitovapaa. Edellytyksenä lomarahan maksamiselle on, että työntekijä palaa ilmoittamansa hoitovapaan jälkeen työhön.

3. Lomaraha maksetaan myös vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle ja asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palaavalle työntekijälle.
4. Lomaraha tai sen osa voidaan vaihtaa vapaa-aikaan, mikäli asiasta sovietaan työnantajan ja työntekijän kesken.

25 § Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä työnteon alettua estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, maksaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa työsuhteen keskeytymättömän keston perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palkkajakso
alle 1 kk	sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää (50 % palkasta)
1 kk - alle 3 v	4 viikkoa
3 v - 5 v	5 viikkoa
yli 5 v - 10 v	8 viikkoa
yli 10 v	10 viikkoa

Milloin poissaolon syy on työntekijän työtehtävissä sattunut työtapaturma, työntekijä työtehtävissä kohdannut väkivalta tai ammattitauti, on sairausajan palkanmaksujakso 12 viikkoa.

2. Jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso, kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.
3. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Työkyvyttömyydestä on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus. Työnantaja voi nimetä käytettävän lääkärin ja suorittaa tällöin lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

4. Työnantaja maksaa palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairauspäivärahan itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

Edellä sanottu koskee vastaavasti muita lakisääteisen tai työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella maksettavia päivärahoja.

5. Mikäli työntekijä on aikaisemmin syntyneen perusteen vuoksi palkattomasti pois työstä, ei edellä mainittua palkanmaksuvelvollisuutta ole.

26 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa. Edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

- a) Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja

röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutu-
vaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden tarkkailua tai tutkimusta sairaas-
lassa.

- b) Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuk-
sessa seuraavissa tapauksissa:
 - sairauden jatkuessa, kun on tarve hakeutua lääkärinhoitoon
 - kroonisen tai pitkäaikaisen sairauden edellyttämässä lääkärintarkas-
tuksessa hoidon määrittelemiseksi. Tämä koskee myös hoitotoimen-
piteestä aiheutuvaa työkyvyttömyyttä.
- c) Äkillisen hammassairauden hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus
aiheuttaa työkyvyttömyyden ja vaatii pikaisesti annettavaa hoitoa.
- d) Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä välttämättömissä
tarkastuksissa tai lääketieteellisissä tutkimuksissa.
- e) Työntekijä käy työn edellyttämässä, lakisääteisessä tai työterveyshuolto-
suunnitelman mukaisessa lääkärintarkastuksessa.

27 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Ellei työntekijä ole sopinut muusta työnantajan kanssa, on hänellä oikeus
olla pois työstä seuraavassa mainittujen työntekijän työpäiväksi sattuvien
tapahtumien vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä työntekijän palkkaa tai
vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä
paitsi lapsen äkillisen sairastapauksen yhteydessä.
 - a) Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillinen sairastuminen siltä osin
kuin poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoi-
tamiseksi. Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan voi jatkua sairastumis-
päivän lisäksi kolmea kalenteripäivää pidempään sairastumisen alusta
lukien eikä koko poissaolo neljää työpäivää pidempään. Poissaolon syy
on poissaolon alkaessa vaadittaessa osoitettava lääkärintodistuksella
ja vaadittaessa on annettava selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa
lasta.
 - b) Muun perheenjäsenen äkillinen hoitoa vaativa sairastuminen. Poissa-
olon syy on vaadittaessa osoitettava lääkärintodistuksella ja vaaditta-
essa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä.
 - Pöytäkirjamerkintä:
Muun lähiomaisen äkillisen sairastumisen johdosta työnantaja pyr-
kii järjestämään työntekijälle mahdollisuuden lyhyeen palkatto-
maan poissaoloon.
 - c) Perheenjäsenen kuolema.

d) Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisena pidetään työntekijän puolisoa, lapsia, lapsenlapsia, vanhempia ja isovanhempia sekä veljiä ja sisaria ja appivanhempia.

e) Omat vihkiäiset.

f) Muuttopäivä.

g) Omat 50- ja 60-vuotispäivät.

h) Asevelvollisen kutsuntatilaisuus.

2. Reservin kertausharjoitukseen osallistuvalla työntekijällä maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.
3. Kunnanvaltuuston ja -hallituksen tai lainmukaisen vaalilautakunnan kokoukseen työntekijällä on oikeus osallistua.
4. Palkansaajien keskusjärjestön tai allekirjoittaneen liiton valtuuston taikka edustajiston ja hallituksen kokouksiin osallistumisesta valittuna edustajana taikka tämän sopimuksen käsittelyyn osallistumisesta neuvottelukunnan jäsenenä ei työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja vähennetä.
5. Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

28 §

Perhevapaat

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan niihin työntekijöihin, jotka ovat ilmoittaneet työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta 1.3.2023 tai sen jälkeen ja joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia.

Mikäli työntekijä on ilmoittanut työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta ennen 1.3.2023 tai työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen perhevapaita koskevia määräyksiä.

1. Työntekijän raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempain- sekä hoitovapaa määräytyvät työsuhteen perusteella.
2. Raskausvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä palkkaa 40 arkipäivän ajanjaksolta.

3. Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivän ajanjaksolta.

Pöytäkirjamerkintä 1: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä 2: Palkallinen vanhempainvapaa ei koske osittaista vanhempainvapaata.

4. Raskaus- ja vanhempainvapaan kohdassa 2. ja 3. mainitun palkkaetujen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkua.

5. Työnantaja hakee raskaus- ja vanhempainrahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

6. Mikäli työntekijä on aikaisemmin syntyneen perusteen vuoksi palkattomasti pois työstä, ei edellä mainittua palkanmaksuvelvollisuutta kuitenkaan ole. Tätä ei sovelleta, mikäli työntekijä keskeyttää hoitovapaan uuden raskausvapaan vuoksi.

29 § Luottamusmies

Kunkin työnantajan työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies ja varaluottamusmies toimimaan heidän valtuuttamana asioissa siten kuin luottamusmiessopimuksessa on sovittu.

29 a § Kehittämistoiminta ja tiedottamistoiminta työpaikoilla

1. Yhteistoiminnassa tulee noudattaa yhteistoimintalakia sekä lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Lakiviittaukset eivät ole työehtosopimuksen osa.
2. Työnantajan ja henkilöstön välisessä vuoropuhelussa käsitellään mahdollisuuksien mukaan myös henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämishankkeet, muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien tai työtilojen järjestelyssä tai ulkopuolisen työvoiman käytössä. Kehittämistoimintaan liittyvät tutkimukset on tehtävä avoimesti. Kehittämistoimenpiteiden käyttöönottoon osallistuville järjestetään työnantajan toimesta tarpeellista lisäkoulutusta ja työhön opastusta.
3. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan tiedotettava suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa, työolosuhteissa, laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä. Näistä on tiedotettava myös päätöksenteon jälkeen.

4. Siitä, mitä yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa säädetään vuoropuhelusta yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi (jatkuva vuoropuhelu), voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopia ei kuitenkaan voida, että vuoropuhelua ei käydä lainkaan.

30 § Kokoontuminen työpaikoilla ja henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työnantajan osoittamissa sopivissa tiloissa työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:
 - a) Kokouksen pidosta työpaikalla on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaa kokouksen järjestäjä.
 - c) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
2. Edellä 1. kohdassa tarkoitetut tahot voivat työnantajan kanssa tarkemmin sovittavalla tavalla julkaista maksutta kokoukset ja tiedotteita ilmoitustaululla, intranetissä tai muilla vastaavilla digitaalisilla alustoilla.

31 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja perii työntekijän antamalla valtuutuksella tämän sopimuksen osapuolena olevan liiton jäsenmaksut työntekijän palkasta ja tilittää ne liiton tilille ohjeiden mukaisesti. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä todistus tilitetystä summasta.

32 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen osalta noudatetaan olemassa olevaa korvauskäytäntöä tai sovittuja perusteita ja korvauksia.

33 § Ryhmähenkivakuutus

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

34 § Koulutus

Työnantajan järjestämän ammatillisen koulutuksen, yhteisen koulutuksen ja ammattiyhdistyskoulutuksen osalta noudatetaan allekirjoittajajärjestöjen välistä koulutussopimusta.

35 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.1.2025. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kuukautta ennen sen päättymistä.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AKI-LIITOT ry

KIRKON ALAT ry

Ulkomaantyötä koskeva työehtosopimus

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Suomesta lähetetyn työntekijän työtä ulkomailla ja siihen välittömästi liittyviä kotimaanjaksoja.

Pöytäkirjamerkintä:

Suomesta lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka säilyttää oikeutensa Suomen sosiaaliturvaan ulkomaan komennuksen ajan.

2 § Yleisiä periaatteita

Ulkomaisen työn palvelussuhteen ehtojen määrittelyssä ja tämän sopimuksen tulkinnassa otetaan huomioon yleinen pyrkimys tukea tasavertaisuuteen ja keskinäiseen luottamukseen perustuvaa yhteistyötä paikallisen yhteistyöorganisaation kanssa asemamaassa.

3 § Työsopimus

1. Työntekijän kanssa tehdään kirjallinen työsopimus, jossa määritellään palkkausperusteet, palkanmaksuvaluutta, mahdolliset rahalliset korvaukset ja luontaisedut, mahdollinen vakuutuslasku, ulkomaan työkauden pituus, mahdollinen irtisanomisaika, työtehtävät, asemamaa, työntekopaikka, vuosiloman määräytyminen sekä kotiuttamisen ehdot ja ulkomaan työkautta välittömästi seuraavat työvelvoitteet.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen velvoitteiden, vaikutusten ja kustannusten selvittämiseksi on perusteltua selvittää ennen työsopimuksen tekemistä ja todeta viimeistään työsopimuksen teon yhteydessä työntekijän perhesuhteet.

Lisäksi työsopimuksessa mainitaan työntekijän mahdollinen sijoittuminen asemamaassa olevan yhteistyöorganisaation työyhteyteen.

Asemamaassa yhteistyöorganisaation oikeudesta johtaa ja jakaa työtä voidaan sopia keskinäisessä yhteistyösopimuksessa.

Kirjallinen työsopimus tehdään tai tarkistetaan jokaisen uuden ulkomaantyöjakson alkaessa.

2. Ulkomaantyöhön otetun uuden työntekijän työsuhde alkaa normaalisti ulkomaan työkautta edeltävän lähtöjakson alkaessa, jos muusta ei ole sovittu.

4 § **Palkkaus**

Palkkaperusteet ulkomaantyössä ovat tämän sopimuksen liitteenä.

5 § **Ulkomaanjakso**

1. Ulkomaanjakson aloittaminen edellyttää aina, että työntekijällä on mahdollisen yhteistyöorganisaation vahvistama hyväksyntä, viisumi-, työlupa- tai muut viranomaismääräykset eivät ole esteenä työnteon aloittamiselle ja että työntekijällä ja mukana seuraavilla perheenjäsenillä on ulkomaantyökentelyä ko. olosuhteissa puoltava lääkärinlausunto.

2. Ulkomaan työjaksoon liittyvät lähtö- ja paluujaksot:

Lähtö- ja paluujakson pituus 1 arkipäivä täyttä kuukautta kohden, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti ei voida kuitenkaan sopia, ettei lähtö- ja paluujaksoa ole ollenkaan. Lähtöjakso on tarkoitettu työtehtäviin ja lähtöön liittyvien käytännön järjestelyjen hoitamiseen (esim. matkavalmistelut, terveydenhoitoon liittyvät asiat, työneuvottelut). Lähtöjakson pituus on 1 kk, mikäli työkauden pituus on vähintään 24 kk. Muussa tapauksessa lähtöjakson pituus on 1 arkipäivä työkauden täyttä kuukautta kohti. Lähtöjakso on palkallinen ja edeltää välittömästi ulkomaan työjaksoa. Työkauden ollessa suunniteltua lyhyempi tai pidempi ei lähtöjakson palkkaa oikaista takautuvasti.

Paluujakso on tarkoitettu työtehtäviin ja kotimaahan asettumiseen sekä paluuseen liittyvien käytännön asioiden hoitoon (esim. terveydenhoito, viranomaisyhteydet, paluuseen liittyvät tapaamiset). Paluujakson pituus on 1 arkipäivä ulkomailla toteutuneen työkauden täyttä kuukautta kohti, enintään 1 kk. Paluujakso ei siirry millään perusteella.

Mikäli ulkomaan työkauden päättymispäivän ja sitä seuraavan uuden työkauden alkamispäivän väli on enintään 9 kuukautta, on uutta työkautta edeltävän lähtöjakson pituus enintään 14 kalenteripäivää.

Työn luonteen tai lähetettävän työntekijän olosuhteiden johdosta voidaan lähtö- ja paluujaksoa koskevista määräyksistä poiketa.

Pöytäkirjamerkintä:

Olosuhteilla tarkoitetaan mm. työntekijän osaamista, kokemusta tai perhetilannetta.

6 § Vuosiloma

Vuosilomaoikeus määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti, ellei työ sopimuksella ole toisin sovittu. Vuosilomien pitämisessä noudatetaan Suomen käytäntöä, ellei ole toisin sovittu.

7 § Lomaraha

Lomaraha määräytyy joko kotimaan tai ulkomaan palkkauksen mukaisesti sen mukaan, kumman palkkauksen piirissä työntekijä on lomarahaa maksamishetkellä.

8 § Ulkomaanjakson keskeyttäminen

1. Ulkomaanjakso voidaan keskeyttää ja kutsua työntekijä Suomeen, jos:
 - työ- tai muissa olosuhteissa tapahtuu muutos, joka vaikeuttaa olennaisesti ja muuten kuin tilapäisesti työn suorittamista tai oleskelua maassa; Tällöin työntekijälle voidaan osoittaa muu työ sopimuksen mukainen asemamaa Suomeen kutsumisen sijasta.
 - työntekijä sairastuu tai loukkaantuu siten, että hänen työkykynsä vähenee olennaisesti pidemmäksi aikaa kuin kolmeksi kuukaudeksi;
 - työntekijän perheenjäsen sairastuu tai loukkaantuu vakavasti;
 - työsuhde irtisanotaan tai puretaan;
 - ilmenee muita näihin verrattavia painavia syitä.
2. Milloin ulkomaantyöskentelyn jatkuminen on esteen poistuttua (viimeistään 3 kk:n kuluessa) mahdollista, työntekijä palaa päättämään ulkomaanjaksonsa, ellei toisin sovita. Muussa tapauksessa ulkomaanjakso voidaan todeta päättyneeksi.
3. Ulkomaanjakso voidaan keskeyttää myös määräaikaisessa työ sopimussuhteessa olevan osalta.

9 § Työsuhteen jatkuminen ulkomaanjakson jälkeen

1. Jos työntekijä on otettu toistaiseksi voimassa olevaan kotimaista tehtävää koskevaan työsuhteeseen, tämä työsuhde jatkuu ulkomaanjakson päättyttyä.

2. Jos työntekijä on otettu määräaikaiseen ulkomaantyöhön ulkomaanjakson ajaksi, työsuhde päättyy ulkomaanjakson ja siihen mahdollisesti välittömästi liittyvien kotimaan työvelvoitteiden päätyttyä.
3. Jos työntekijä on otettu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ulkomaantyötä varten, voidaan työn tekemisestä määrättyssä kohteessa sopia määräaikaisesti.

10 § Työsuhteen irtisanominen

1. Ellei työsopimuksessa ole irtisanomisajasta muuta sovittu, työntekijän ollessa työssä ulkomailla irtisanomisaika on työntekijälle yksi kuukausi ja työnantajalle kaksi kuukautta, mikäli työsuhde on kestänyt enintään neljä vuotta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli neljä vuotta, on irtisanomisaika työntekijälle kaksi kuukautta ja työnantajalle neljä kuukautta, ja kun työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta, on irtisanomisaika työnantajalle kuusi kuukautta ja työntekijälle kaksi kuukautta.
2. Myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa työsopimuslain mukaisin perustein.

11 § Palkalliset ja palkattomat vapaat

1. Työehtosopimuksen mukaiset vapaapäivät määräytyvät paikallisen käytännön mukaisesti, ellei ole toisin sovittu.
2. Työntekijälle voidaan myöntää ylimääräistä palkallista vapaata lähimaisen vakavan sairauden tai kuolemantapauksen yhteydessä taikka muusta näihin rinnastettavasta pakottavasta syystä. Palkallisen vapaan pituus sovitaan kulloinkin erikseen.

12 § Matkakustannusten korvaaminen

1. Työnantaja korvaa työntekijän ja mukana seuraavien alle 18-vuotiaiden lasten matkakustannukset kotimaan ja työalueen välillä työkauden alkaessa ja päättyessä. Työntekijän aiheuttaessa tahallisesti tai tuottamuksellisesti työkauden keskeytyksen tai irtisanoessa sopimuksen kesken ulkomaan työkauden ei matkakustannuksia korvata.

Matkakustannukset korvataan myös perheeseen kuuluvan muun kuin työntekijäasemassa olevan puolison osalta, ellei hänen matkakustannuksiaan korvata muuta kautta.

2. Työkauden aikana asemamaassa tapahtuvien työmatkojen korvausperusteista päätetään asemamaakohtaisesti.
3. Lähtöön ja paluuseen liittyvien matkatavaroiden rahtikustannusten korvaamisesta sovitaan erikseen.

13 § Asuminen ulkomailla ja kustannusten korvaaminen

1. Työntekijä saa ulkomailla työskennellessään palkkaukseen kuuluvana etuutena maan ja paikallisen työyhteisön asumistasoon nähden kohtuullisen työnantajan osoittaman asunnon. Asumisjärjestelyissä otetaan lisäksi huomioon tasapuolisuus, turvallisuus ja kustannusnäkökohdat, työtehtävien asettamat vaatimukset sekä huollettavana olevan perheen koko. Asunnon järjestämisestä voi työnantaja sopia paikallisen yhteistyöorganisaation kanssa.
2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia toisin asunnon järjestämisvelvoitteesta.

14 § Lasten koulunkäynti ja kustannusten korvaaminen

1. Työnantajan tavoitteena on turvata mukana seuraaville alle 18-vuotiaille lapsille Suomen koulujärjestelmän tavoitteiden mukaisen oppivelvollisuuden edellyttämä perusopetus tarkoituksenmukaisella, turvallisella ja tasapuolisella tavalla.
2. Työnantajan osallistumisesta lähetettyjen työntekijöiden lasten perusopetuksen ja muun opetuksen kustannuksiin voidaan lisäksi sopia erikseen.
3. Koulujärjestelyissä otetaan huomioon kunkin maan erityiset olosuhteet, kustannusnäkökohdat sekä lasten ja perheiden erityistilanteet.

15 § Työterveyshuolto ja kustannusten korvaaminen ulkomailla

1. Työnantaja korvaa itse tai hankkimalla vakuutuksen työntekijän tai tämän mukana seuraavan perheenjäsenen akuutin sairauden tai tapaturman hoidon ulkomailla ja siihen liittyvät kohtuulliset matkakustannukset. Muun kuin työntekijäasemassa olevan puolison kustannuksia ei kuitenkaan korvata eikä tälle hankita vakuutusta, mikäli kustannukset korvataan tai vakuutus saadaan kolmannen osapuolen kautta. Lisäksi työnantaja korvaa työterveyshuollon kustannuksina terveystarkastukset työntekijälle ja hänen mukana seuraavalle alle 18-vuotiaalle lapselleen sekä tarkastuksissa aiheelliseksi todetut rokotukset ja työskentelymaassa esiintyvien sairauksien ennaltaehkäisevän lääkityksen siten kuin siitä erikseen tarkemmin sovitaan.

Pöytäkirjamerkintä: Edellä mainittu korvausvastuu ja vakuutusturva selvitetään ennen ulkomaan komennuksen alkua ja olosuhteiden muuttuessa komennuksen aikana. Työnantajalla ei ole kuitenkaan korvausvelvollisuutta, jos kustannuksia ei korvata tai vakuutusta ei ole saatu työntekijän tai tämän perheenjäsenen laiminlyönnistä johtuen (myötävaikutusvelvollisuus).

2. Työnantaja voi antaa ohjeita tarpeellisista terveystarkastuksista sekä ulkomaantyössä tarvittavaa ohjausta terveyden ylläpitämiseksi ja sairauksien

ennaltaehkäisemiseksi. Työntekijä on velvollinen noudattamaan ohjeita sekä valvomaan niiden noudattamista lastensa osalta.

16 § Vakuutukset

Työnantaja järjestää työntekijälle Suomen lakisääteistä vakuutusturvaa vastaavan vakuutusturvan. Määräystä ei sovelleta, mikäli työntekijä on Suomen sosiaaliturvan piirissä.

17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys

Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan ja erimielisyydet ratkaistaan, kuten työehtosopimuksessa on sovittu.

18 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten kristillisten järjestöjen työehtosopimus.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AKI-LIITOT ry

KIRKON ALAT ry

Ulkomaantyötä koskeva pöytäkirja

Aika: 1.2.2018

Paikka: Helsinki, PALTAn toimisto

Allekirjoittajajärjestöt ovat sopineet palkkasopimuksen 1.2 §:n perusteella seuraavaa:

1. Ulkomaantyöhön lähetettyjen työntekijöiden palkkausperusteissa noudatetaan yllä mainittua palkkasopimusta, ellei tästä pöytäkirjasta muuta johdu.
2. Muuten noudatetaan ulkomaantyöhön lähetettyjen työntekijöiden palkkauksessa seuraavia periaatteita:
 - kotimaan sosiaaliturva järjestetään siten, että ulkomaantyön aikana turvataan työntekijän eläke- ja muu lakisääteinen vakuutusturva kotimaan tasoisena;
 - ulkomaantyössä maksettavassa palkassa otetaan huomioon työalueen elinkustannusten taso verrattuna Suomen kustannustasoon.

A. Vakuutuspalkka

1. Ulkomaantyössä maksettava palkka perustuu ns. vakuutuspalkkaan, joka koostuu perusosasta, kokemuslisistä, tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä mahdollisesta muusta palkanosasta. Vakuutuspalkan perusosana käytetään palkkasopimuksen vaatavuusryhmittelyn mukaisia peruspalkkoja.

Vakuutuspalkan perusosa määräytyy palkkasopimuksen vaatavuusryhmittelyn mukaan.

Kokemuslisää maksetaan seuraavasti:

Vuodet	Prosenttia vakuutuspalkan perusosan palkasta
4	4
8	8
10	12

2. Vaativiin ja vastuullisiin suunnittelu- ja kehittämis- ja/tai esimiestehtäviin otetun työntekijän vakuutuspalkan perusosaa korotetaan tehtäväkohtaisella palkanosalla, ellei sitä ole otettu huomioon vaativuusryhmää määriteltäessä.

Tehtävän vaativuudesta ja vastuullisuudesta maksettavan tehtäväkohtaisen palkanosan edellytyksenä on kokonaisvastuu keskeisen tehtäväalueen suunnittelu- ja kehittämis- ja/tai esimies-/johtotehtävistä. Tehtävän vaativuudesta ja vastuullisuudesta maksettavaan palkanosaan noudatetaan mitä tehtäväkohtaisesta palkanosasta on palkkasopimuksen 4 §:ssä sovittu.

3. Tehtävässä hyväksi luettava lisä- ja erikoiskoulutuksesta taikka erityisestä osaamisesta tai kokemuksesta työntekijän vakuutuspalkan perusosaa korotetaan henkilökohtaisella palkanosalla.

Tehtävässä hyväksi luettavan lisä- tai erikoiskoulutuksen taikka erityisen osaamisen tai kokemuksen määrittelee työnantaja työsopimusta tehtäessä. Lisä- ja erikoiskoulutuksesta taikka erityisestä osaamisesta tai kokemuksesta maksettavaan palkanosaan noudatetaan muuten mitä henkilökohtaisesta palkanosasta on palkkasopimuksen 5 §:ssä sovittu.

4. Työalueella hyväksi luettavasta erityisestä kielitaidosta työntekijän vakuutuspalkan perusosaa korotetaan henkilökohtaisella palkanosalla.

Kielitaidosta maksettavan henkilökohtaisen palkanosan edellytyksenä on vähintään yksi vuosi kielen käyttöä työalueella. Kielitaidosta maksettavaan palkanosaan noudatetaan muuten mitä henkilökohtaisesta palkanosasta on palkkasopimuksen 5 §:ssä sovittu.

5. Eläke- ja muu lakisääteinen vakuutusturva määräytyy vakuutuspalkan perusteella.

B. Työalueen palkka (maksupalkka)

1. Ulkomaantyötä tekevän henkilön työalueen palkka määräytyy vakuutuspalkan mukaan seuraavasti:

Vakuutuspalkka muunnetaan työalueen palkaksi. Tämä tehdään siten, että euromääräisestä vakuutuspalkasta vähennetään verot kotimaan verokannan mukaan ja kotimaan tasoon arvioidut luontaisedut. Tämän jälkeen osa euromääräisestä nettopalkasta muunnetaan työalueen kustannustaso huomioiden työalueen palkaksi, josta vähennetään työntekijän eläke- ja vakuutusmaksut.

2. Työalueen kustannustaso tarkistetaan vähintään vuosittain. Mikäli työalueen kustannustaso on muuttunut olennaisesti Suomen kustannustasoon verrattuna, tarkistetaan työalueen palkkaa vastaavasti ylös- tai alaspäin. Ennen kuin työnantaja tekee työalueiden kustannustason muutoksista johtuvat palkantarkistukset, käsitellään asia työnantajan ja työntekijöiden edustajan/edustajien välillä. Paikallisesti sovitaan tarkemmin asian käsitteilytavasta.
3. EU:n jäsenmaahan lähetetyn työntekijän vakuutuslasku voidaan määrittää bruttopalkkana.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimusosapuolten tarkoituksena ei ole, että verokanta huomioidaan kahteen kertaan, ellei laista tai sopimuksista muuta johdu.

C. Muita määräyksiä

1. Kotimaan paluujakson (1 kk) aikana ja siihen liittyvien lomien aikana maksetaan vaativuusryhmittelyn peruspalkan mukaan määräytyvää vakuutuslaskua, ellei muuta sovita. Työsuhteen jatkuessa kotimaassa, määritellään henkilön tehtäviin perustuva palkka viimeistään 3 kk:n kuluttua muihin kotimaan tehtäviin siirtymisestä.
2. Allekirjoittaneet liitot neuvottelevat tarvittaessa työalueiden palkan määräytymisen yleisistä perusteista ja paikallisesti noudatettavista menettelytavoista.

D. Voimaantulo- ja siirtymäsäännöt

Ennen tämän pöytäkirjan soveltamisen aloittamista tehdyissä työsuhteissa noudatetaan periaatetta, että työntekijän vakuutuslasku ja työalueen palkka eivät alene siirryttäessä noudattamaan tällä pöytäkirjalla sovittuja määräyksiä. Mikäli työntekijän vakuutuslaskun tai työalueen palkan määräytymisperusteissa tapahtuu myöhemmin muutos palkan perusosan, kokemuslisän, tehtäväkohtaisen tai henkilökohtaisen palkanosan johdosta, voidaan näihin kuulumaton muu palkanosa sisällyttää uusien palkkaperusteiden mukaisiin palkanosiin tai -lisiin. Tällöinkään ei työntekijän vakuutuslasku tai työalueen palkka laske ellei siihen ole lain mukaisia perusteita tai samalla ole kysymys elinkustannusten alenemisestä johtuvasta työalueen palkan tarkistamisesta.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

KIRKON AKATEEMISET AKI r.y.

KIRKON ALAT ry

Palkkasopimus

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tätä sopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäseninä olevissa kristillisissä järjestöissä ja säätiöissä (jäljempänä järjestö) työskenteleviin työntekijöihin niillä rajoituksilla kuin kristillisten järjestöjen työehtosopimuksen 1.3 §:ssä on sovittu.
2. Tämän sopimuksen soveltamisesta ulkomaantyöhön lähetettyihin työntekijöihin sovitaan tarkemmin erillisellä pöytäkirjalla.

2 § Palkkausperusteet

1. Työntekijän henkilökohtainen kuukausipalkka määräytyy tehtävien vaativuuden (peruspalkka), tehtävien hoidossa hyväksi luettavan kokemuksen (kokemuslisä), muiden tehtäväkohtaisten tekijöiden (tehtäväkohtainen palkanosa) ja henkilökohtaisten tekijöiden (henkilökohtainen palkanosa) perusteella siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.
2. Työntekijän tehtävien vaativuuteen perustuva palkka (peruspalkka), mahdollinen tehtävien hoidossa hyväksi luettava aikaisempi kokemus ja tehtäväkohtainen palkanosa tulee määritellä työsuhteen alkaessa.

3 § Tehtävän vaativuuteen perustuvan palkan määrittely

1. Tehtävän vaativuuteen perustuva palkka määräytyy kirjallisen toimenkuvauksen ja tämän sopimuksen liitteenä olevan vaativuusryhmittelyohjeen ja kullekin vaativuusryhmälle sovitun peruspalkan perusteella.
2. Työntekijän tehtävien vaativuusryhmä selvitetään työnantajan ja työntekijän välillä tai työntekijän niin halutessa työnantajan ja häntä edustavan luottamusmiehen tai muun häntä edustavan henkilön kanssa tehtävistä laadittua kirjallista toimenkuvaa apuna käyttäen.

Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, ratkaisee vaativuusryhmän ja perusteet tehtäväkohtaiseen palkanosaan työnantaja.

Työntekijällä tai häntä edustavalla luottamusmiehellä on oikeus saattaa syntynyt erimielisyys työehtosopimuksen 6 §:ssä sovitun erimielisyyksien ratkaisumenettelyn piiriin.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

1. Tehtäväkohtaista palkanosaa maksetaan samaan vaativuusryhmään sijoituvien toimien keskinäisten vaativuuserojen perusteella ja päätehtävää vaativampiin osatehtäviin perustuen.

2. Edellä sanotuilla perusteilla maksettavan palkanosan suuruus määräytyy sen perusteella kuinka olennaisen osan vaativimmat osatehtävät muodostavat työntekijän kaikista tehtävistä

Pöytäkirjamerkintä:

Suosittelava tehtäväkohtaisen palkanosan suuruus on vähintään 5-10 % peruspalkasta. Työsopimuksella voidaan poiketa noudatetuista palkanosan perusteista ja määristä erityisistä syistä. Sopimuksessa on mainittava etuuden (muu lisä) suuruus, poikkeamisen syyt, voimassaoloaika ja laskentaperuste.

3. Toimen sisältämien tehtävien vaativuuden muuttuessa vaativammaksi ja tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa tehtäväkohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen. Kenenkään henkilökohtainen palkka ei tällöin kuitenkaan voi laskea.
4. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrittelyssä noudatetaan 3 §:n menettelytapoja.

5 §

Henkilökohtainen palkanosa

1. Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa, jonka perusteena ovat työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja/tai henkilökohtaiset työtulokset.

Työnantaja selvittää yhdessä luottamusmiehen kanssa tarkemmin millä perusteilla järjestössä henkilökohtaista palkanosaa maksetaan. Peruste voi olla myös määräaikainen. Perusteista tiedotetaan työntekijöille.

2. Perusteet mahdolliselle työntekijän henkilökohtaiselle palkanosalle selvitetään työnantajan ja työntekijän välillä tai työntekijän niin halutessa, työnantajan ja häntä edustavan luottamusmiehen tai muun häntä edustavan henkilön kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

Suosittelava henkilökohtaisen palkanosan suuruus on vähintään 5-10 % peruspalkasta. Työsopimuksella voidaan poiketa palkanosan noudatetuista perusteista ja määristä erityisistä syistä. Sopimuksessa on mainittava etuuden (muu lisä) suuruus, poikkeamisen syyt, voimassaoloaika ja laskentaperuste.

Työntekijällä tai häntä edustavalla luottamusmiehellä on oikeus saattaa syntynyt erimielisyys työehtosopimuksen 6 §:ssä sovitun erimielisyyksien ratkaisumenettelyn piiriin.

3. Henkilökohtaista palkanosaa maksetaan niin kauan kuin työntekijä hoitaa samoja työtehtäviä tai määräaikainen peruste on voimassa. Tehtävien

muuttuessa vaativammiksi voidaan henkilökohtainen palkanosa arvioida uudelleen. Kenenkään henkilökohtainen kuukausipalkka ei tällöin kuitenkaan voi laskea.

6 § Kokemus

1. Toimihenkilölle maksetaan kokemusvuosilisää, joka lasketaan tehtävien vaativuusryhmän alarajan mukaisesta vähimmäispalkasta. Kokemusvuosilisän suuruus määräytyy seuraavasti:

Vuodet	Prosenttia vaativuusryhmän alarajan palkasta
4	4
8	8
10	12

2. Kokemusvuosilisään oikeuttavaa aikaa on päätoiminen työskentely saman työnantajan palveluksessa. Jos työaika viikossa on alle 19 tuntia, otetaan ko. työskentelyajasta huomioon enintään puolet.

Huomioon otetaan ne kalenterikuukaudet, joilta työntekijä on vuosilomalain mukaisesti työskennellyt vähintään 14 työpäivänä tai työstä poissaolopäivät ovat olleet vuosilomalain mukaisia työssäolonveroisia päiviä.

3. Toisen työnantajan palveluksessa oloaika otetaan huomioon sen mukaan, missä määrin kokemuksesta arvioidaan olevan hyötyä työtehtävän hoitamisessa. Huomioon otettavan kokemuksen määrä on sovittava työsuhteen alkaessa.
4. Kokemuslisän määrittelyssä noudatetaan 3 §:n menettelytapoja.

7 § Vähimmäispalkat

1. Tämän sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettujen vaativuusryhmien vähimmäispalkat ilmenevät tämän sopimuksen liitteestä.
2. Harjoittelijan palkka on 85 % asianomaisen vaativuusryhmän peruspalkasta. Harjoittelu-aika voi olla enintään kuusi kuukautta. Tutkintoon liittyvän harjoittelun palkasta sovitaan työnantajan ja harjoittelijan välillä.
3. Kesäapulaisen palkka on 75 % 1. vaativuusryhmän peruspalkasta.

8 § Palkkamääräysten soveltaminen

1. Viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta on tarkistettava työntekijän tehtävistä laadittu kirjallinen toimenkuva.

2. Työntekijän tehtävien vaativuuden muuttuessa tarkistetaan muutosten vaikutus palkkausperusteisiin.

Mikäli työntekijälle syntyy mahdollinen peruste henkilökohtaiseen palkanosaan, tarkistetaan perusteen vaikutus palkkaukseen.

Vaativuusryhmän, tehtäväkohtaisen tai henkilökohtaisen palkanosan tarkistaminen on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa perusteen muuttumisesta.

3. Työntekijän tehtävien muuttuessa tilapäisesti vaativammiksi ja muutoksen jatkuessa yli kuukauden, mutta ei yli kolme kuukautta, maksetaan työntekijälle vaativuuslisänä tehtäväkohtaista palkanosaa. Mikäli tehtävien muutos johtuu vuosilomista, lisää ei kuitenkaan makseta.
4. Työntekijän palkkaperusteet tarkistetaan kerran vuodessa. Tarkistamisajankohta sovitaan paikallisesti.
5. Tarkistusmenettelyssä noudatetaan tämän sopimuksen 3 §:n menettelyä.

9 §

Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.1.2025. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kuukautta ennen sen päättymistä.
2. Sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AKI-LIITOT ry

KIRKON ALAT ry

Vaativuusryhmittely

YLEISKUVAUS	OSAAMINEN/KOKEMUS	ITSENÄISYYS/VALVONTA, VASTUU
1 Tehtävälle on ominaista samankaltaisten tehtävien toistuminen.	1 Ammattiosaamista edellyttävät tehtävät. Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työkokemuksella tai ammatillisella koulutuksella.	1 Tehtäväratkaisut tehdään kokemuksen pohjalta eri tekijöitä yhdistellen. Työtä tehdään työ- ja yleisohjeiden mukaisesti.
2 Tehtävät ovat ammattiosaamista edellyttäviä ja vaihtelevia sekä monipuolisia.	2 Vaativaa ammattiosaamista edellyttävät tehtävät. Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ammatillisella koulutuksella ja työkokemuksella.	2 Tehtäväratkaisut edellyttävät itsenäisiä valintoja eri menettelytavoissa Työtä tehdään pääasiassa yleisohjeiden mukaisesti ja siihen voi liittyä selvittelytehtäviä ja ryhmävastuuta.
3 Tehtävät muodostuvat monipuolisista tehtävistä ja niihin voi sisältyä osallistumista suunnittelu- ja kehittämistehtäviin.	3 Asiantuntemusta ja erityisosaamista edellyttävät tehtävät. Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ammatillisella tai korkeakoulutasoisella koulutuksella ja työkokemuksella.	3 Tehtäväratkaisut edellyttävät itsenäistä ratkaisumallien löytämistä. Työtä tehdään tavoitteisiin, suunnitelmiin ja yleisohjeisiin perustuen pääasiassa itsenäisesti ja siihen voi liittyä taloudellista ja esimiesvastuuta.
4 Tehtävät muodostuvat monipuolisista ja vaativista tehtävistä ja lisäksi tehtäväalueen suunnittelusta ja kehittämisestä ja/tai esimiestehtävistä.	4 Vaativaa asiantuntemusta ja erityisosaamista edellyttävät tehtävät. Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan korkeakoulutasoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella ja työkokemuksella.	4 Tehtäväratkaisut edellyttävät itsenäistä olemassa olevien tietojen etsimistä, valintoja ja uudenlaista yhdistelyä. Työtä tehdään toiminnan suunnitteluun ja asiantuntija-asemaan perustuen ja siihen voi sisältyä toiminnallista, taloudellista tai henkilöstövastuuta.
5 Tehtävät muodostuvat monipuolisista ja vaativista tehtävistä ja strategisesti keskeisen tehtäväalueen suunnittelu- ja kehittämis- ja/tai esimies-/johtotehtävistä.	5 Vaativaa asiantuntemusta ja erityisosaamista edellyttävät tehtävät. Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan korkeakoulutasoisella koulutuksella ja työkokemuksella.	5 Tehtävät edellyttävät itsenäistä ja vastuullista ratkaisujen valmistelua ja tekemistä. Työtä tehdään toiminnan suunnitteluun ja johtamiseen tai vaativaan asiantuntija-asemaan perustuen ja siihen sisältyy toiminnallista, taloudellista tai henkilöstövastuuta.

Taulukkopalkka 1.6.2023 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1764,51
2	1887,69
3	2015,23
4	2214,70
5	2828,37

Taulukkopalkat 1.4.2024 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1801,56
2	1927,33
3	2057,55
4	2261,21
5	2887,77

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

Tämä sopimus koskee Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevia yhteisöjä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa kunkin allekirjoittajajärjestön edustamien työntekijöiden valitsemaa ja allekirjoittajajärjestön nimeämää luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

21.12.2018 alkaen lisätty pöytäkirjamerkintä:

Pöytäkirjamerkintä:

AKI-liitot ry:n luottamusmiehen katsotaan edustavan akavalaiseen liittoon järjestäytyneitä työntekijöitä sekä muita ylemmissä toimihenkilötehtävissä työskenteleviä työntekijöitä.

Kirkon alat ry:n luottamusmiehen katsotaan edustavan STTK:laiseen liittoon järjestäytyneitä työntekijöitä sekä muita toimihenkilötehtävissä työskenteleviä työntekijöitä.

Mikäli syntyy erimielisyyttä siitä, kumpaan henkilöryhmään työntekijän tehtävä kuuluu ja kumman luottamusmiehen edustettavaan työntekijä kuuluu, asia ratkaistaan AKI-liitot ry:n sekä Kirkon alat ry:n välillä.

2. Jokaiseen yhteisöön on oikeus valita 1. kohdassa tarkoitettu luottamusmies. Työntekijäjärjestöjen niin sopiessa työpaikalle voidaan valita myös järjestöjen yhteinen luottamusmies.
3. Pääluottamusmies voidaan valita silloin, kun yhteisössä on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, johon kuuluu useita alue-, toimipaikka- tai osastokohtaisia luottamusmiehiä.
4. Luottamusmiehen valitsevat työnantajan palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittajajärjestön edustamat työntekijät.
5. Milloin paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun yhteisöön voidaan valita useampia tämän sopimuksen tarkoittamia luottamusmiehiä itsenäisiin alueellisiin 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. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yhteisön palveluksessa oleva työntekijä, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
8. Yhteisön tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastamaan muuttunutta tilannetta.
9. FIDA International ry:n luottamusmies voi edustaa Fidan työyhteydessä toimivia helluntaiseurakuntien lähettämiä lähetystyöntekijöitä, mikäli seurakunnassa ei ole valittu luottamusmiestä.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä oleville 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 ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava taikka työntekijäjärjestö.

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 valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammatiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
5. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työso-
pimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistö-
suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan
järjestön toimesta.
6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työso-
pimuslain 8 luvun 1 §:n
nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työso-
pimuslain 3 luvun 1 §:ään
sisältyviä järjestysmääräyksiä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa pur-
kaa sairauden johdosta työso-
pimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteilla-
kaan
noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.
7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamus-
miestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan myös pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
9. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle taikka 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 2.2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia allekirjoittajajärjestöjen jäsenenä olevien työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Soveltamisohje:

Luottamusmies voi harkintansa mukaan toimia myös muiden kuin allekirjoittajajärjestöihin sidottujen työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

2. Luottamusmies toimii hänen valintaansa oikeutettujen työntekijöiden edustajana työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yhteisön kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yhteisön 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.
2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot edustamistaan yhteisön työntekijöistä:

- 1) Työntekijän suku- ja etunimet.
 - 2) Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika sekä määräaikaisuuden peruste. Määräaikaisia työsuhteita koskevat tiedot annetaan pyydettäessä ja korkeintaan kerran vuodessa.
 - 3) Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
 - 4) Työehtosopimuksen mukaisista palkanosista palkanosakohtainen tilasto palkanosien saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä palkanosasta. Tiedot annetaan pyydettäessä ja korkeintaan kerran vuodessa, minkä lisäksi tietojen antamisen edellytyksenä on, että annettavien tietojen henkilömäärä on vähintään 6.
 - 5) Yhteisön koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.
3. Kohdissa 1 ja 3 tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yhteisössä toteutetuksi tänä ajankohtana työsuhteessa olevista toimihenkilöistä. Uusien työntekijöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa 1 ja 3 mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.

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

4. Mikäli yhteisössä 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 lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
6. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 §

Luottamusmiehellä 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 luottamusmiehellä myönnettävästä tilapäisestä tai säännöllisesti toistuvasta vapautuksesta työstä 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 vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

8 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. 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.

9 § Luottamusmieskorvaus

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle kuukausikorvauksena ajankohdista lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	1.6.2023
- 49	49
50 -	61

Luottamusmieskorvaus on 77 euroa, jos luottamusmies toimii ainoana henkilöstöä edustavana luottamusmiehenä tai usean luottamusmiehen yhteisössä sovitaan, että yksi luottamusmies edustaa henkilöstöä pääluottamusmiehenä paikallisissa neuvotteluissa.

10 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiesaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin käytetystä ajasta ylityökorvaus.

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 yhteisössä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

11 § Luottamusmiesten koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu järjestöjen välillä voimassa olevassa koulutussovimuksessa.

12 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee toimihenkilön kääntyä välittömästi työnjohton puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen 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 paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen 6 §:n mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Luottamusmiehelle 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 järjestöjen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

13 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa 1.3.2023 lukien toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla.
2. Järjestön, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi järjestöjen välisissä neuvotteluissa.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AKI-LIITOT ry

KIRKON ALAT ry

Koulutussopimus

1 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

2 § Yhteinen koulutus

Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kannalta tarpeellinen yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 1 §:n mukainen koulutus.

3 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta työnantajalle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

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

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän

hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin työpaikalla.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröidyn liiton alayhdistyksen puheenjohtajalle, jos rekisteröidyssä alayhdistyksessä on vähintään 100 jäsentä.

4 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 3 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

5 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymälläan kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2023 ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AKI-LIITOT ry

KIRKON ALAT ry

Sopimus paikallisesta sopimisesta

1 §

Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säättämässä rajoissa. Paikallisesti ei kuitenkaan saa tehdä sopimusta, jolla heikennetään työehtosopimuksessa sovittuja työsuhteen vähimmäisehtoja. Lisäksi tuotannollistaloudellisissa ongelmatilanteissa on mahdollista sopia palkka- tai vastaavia taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista tämän sopimuksen liitepöytäkirjan mukaisesti.

2 §

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät taikka heidän valtuuttamansa. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 §

Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle. Paikallinen sopimus on ollakseen pätevä oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Työnantaja antaa luottamusmiehelle tarpeelliset tiedot neuvoteltavan asian kannalta. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on sopimuksen tekijöiden irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

4 §

Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana. Tämän sopimuksen mukainen paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi työehtosopimusosapuolille.

5 §

Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.

6 §

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

Helsinki 7. päivänä lokakuuta 2016

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

KIRKON AKATEEMISET AKI r.y.

KIRKON ALAT ry

Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta

1 §

Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

2 §

Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä työnantajayhteisöä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät taikka heidän valtuuttamansa.

3 §

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 5 luvun 2 §:n tai 7 luvun 3 §:n mukaisen perusteen olemassaolo (ns. taloudellinen tai tuotannollinen peruste).

Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa kulloinkin voimassa olevaa yhteistoimintalakia. Lakiviittaus ei ole työehtosopimuksen osa. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

4 §

Tässä pöytäkirjassa tarkoitettu sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi kerrallaan.

5 §

Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

Helsinki 1. päivänä helmikuuta 2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

KIRKON AKATEEMISET AKI r.y.

KIRKON ALAT ry

Työsopimusmalli

KRISTILLISEN JÄRJESTÖN TYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUS	
1. Osapuolet	Työnantaja, Y-tunnus ja osoite: Työntekijä, henkilötunnus ja osoite: Työntekijä tekee työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.
2. Voimassaolo	<input type="checkbox"/> Työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen 10 §:n mukaan. <input type="checkbox"/> Työsuhde on määräaikainen ja sen kalenterijakso tai arvioitu kesto on: Määräaikaisuuden perusteltu syy on:
3. Työnteon alkamisajankohta	
4. Koeaika	<input type="checkbox"/> Koeajasta (työehtosopimuksen 9.1 §) on sovittu ja se päättyy päivämäärällä:
5. Työntekopaikka / -paikat	
6. Pääasialliset työtehtävät	Työntekijä tekee tarvittaessa muutakin työpaikan tavanomaiseen toimintaan kuuluvaa työnantajan osoittamaa työtä.
7. Työaika	Työehtosopimuksen 14 §:n mukainen työntekijän säännöllinen työaika on:
8. Palkkaus	Työehtosopimuksen osana olevan palkkasopimuksen mukainen vaativuusryhmä on työsuhteen alkaessa: Työsuhteen alkaessa palkka on:
9. Vuosiloma	Vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 22-24 §:n ja vuosilomalain 2 luvun mukaan.
10. Muut ehdot	
11. Liitteet	
12. TES	Lainsäädännön lisäksi työsuhteessa noudatetaan kulloinkin sovellettavaa Kristillisten järjestöjen työehtosopimusta (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Kirkon alat ry ja AKI-liitot ry) sekä työpaikan sisäisiä ohjeita ja sääntöjä siltä osin, kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista.
13. Allekirjoitukset	Tämä työsopimus on laadittu kahtena samasanaisena kappaleena, yksi kummallekin osapuolelle. Aika ja paikka: Aika ja paikka: Työnantajan edustaja Työntekijä

Liite: Työaikapankki

Käsite ja tarkoitus

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yhteisön tuottavuutta ja kilpailukykyä, työaikojen joustavaa käyttämahdollisuutta sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työaikapankilla tarkoitetaan työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämistä sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti. Työaikapankkijärjestelmä ei korvaa voimassa olevia työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä, vaan on niitä täydentävä pyrittäessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankin käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan (luottamusmies) tai tämän puuttuessa työntekijöiden tai rekisteröidyn työntekijöiden yhdistyksen välillä.

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin:

1. Mitä työnantajan toimipaikkoja sopimus koskee
2. Keitä sopimus koskee
3. Mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu; sopia voidaan esimerkiksi:
 - lisä- ja ylityöstä annettava 18 §:ssä tarkoitettu vapaa-aika
 - sunnuntaikorotus
 - liukuvan työajan plussaldoa
 - pidennetyn työajan osuus normaalin työajan ylimenevältä osuudelta (TES 14.4 §)
 - tuntipalkkaisten normaalia työaikaa
 - lomarahaa vastaava vapaa
 - leirityöhön liittyvät korvaukset
 - vuosilomasta säästettäväksi sovittu osa
4. Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
5. Työaikasaldon säästämisrajat
6. Palkkaperuste, jonka perusteella aikaa säästetään
7. Työajan tasoittumisjakson pituus

8. Työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Jos sopijaosapuolten tarkoituksena on sopia siitä, että myös mahdollisia euromääräisiä lisiä tai vastaavia voidaan siirtää pankkiin, myös niiden muuntamistavasta ajaksi sovitaan paikallisesti.

Työaikapankkiin liittyminen on yksittäiselle työntekijälle vapaaehtoista ja edellyttää nimenomaista kirjallista liittymissopimista työnantajan ja työntekijän välillä.

Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämismäärät voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi työajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

Työaikapankkiin talletetun vapaan pitämisestä ja siihen liittyvistä menettelyta-voista sovitaan paikallisesti.

Palkkana maksetaan vapaan pitämisen ajankohdan mukaista säännöllistä kuu-kausi- tai tuntipalkkaa.

Tilanteissa, joissa henkilö on työaikapankkijärjestelmään perustuvan vapaan aika-ana työkyvyttömyyden tai olisi muusta syystä estynyt työnteosta, noudatetaan ns. aikaprioriteettiperiaatetta, ellei työnantajakohtaisesti muusta sovita. Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi, että työaikapankkivapaa siirtyy esteen ajalta myö- hemmin pidettäväksi viiden työpäivän karenssiajan jälkeen.

Työsuhteen päättymisen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aikasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla.

Työnantaja päättää, miltä osin ja milloin vapaat pidetään irtisanomisaikana ja miltä osin ne maksetaan lopputilin yhteydessä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kaksitoista kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Yksittäistä työntekijää koskeva työaikapankkia koskeva liittymissopimus voidaan irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei paikallisesti muuta sovita.

Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aikasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



AKI-liitot ry

Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki
Puh. 09 4270 1500
akiliitot.fi



Kirkon alat ry

Asemamiehenkatu 2, 00520 HELSINKI
Puh. 0207 912 530
www.kirkonalat.fi