

# Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus

4.3.2022 – 31.1.2024

# Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....	1
1 § Soveltamisala .....	6
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus .....	6
3 § Työhön ottaminen ja koeaika.....	6
4 § Työsuhteen päättymisen .....	7
5 § Työaika.....	7
6 § Lisätyö ja ylityö .....	9
7 § Palkanmaksu.....	10
8 § Työntekijän sairastuminen.....	10
9 § Tilapäinen poissaolo.....	11
10 § Työhyvinvointi ja työterveyshuolto.....	12
11 § Lääkärintarkastukset .....	13
12 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma .....	13
13 § Vuosiloma.....	15
14 § Lomaraha .....	15
15 § Matkakorvaukset .....	16
16 § Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen.....	16
17 § Keskusjärjestösopimukset.....	16
18 § Ryhmähenkivakuutus .....	16
19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä .....	16
20 § Paikallinen sopiminen.....	16
21 § Työntekijöiden luottamusmies .....	16
22 § Työrauhavelvoite .....	17
23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke).....	17
24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	17
25 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	18
Liite 1 Palkkausryhmittely ja peruspalkat .....	19
Liite 2 Sopimus paikallisesta sopimisesta.....	21
Liite 3 Saval -pöytäkirja.....	23
Liite 4 Työaikapankki .....	24
Liite 5 Luottamusmiessopimus .....	27
Liite 6 Allekirjoituspöytäkirja Urheiluseuroja koskeva liityntäpöytäkirja .....	34
Liite 7 Etätyötä koskeva suositus 4.3.2022.....	36

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

**Aika** 4.3.2022

**Paikka** Allekirjoitetaan sähköisesti

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä saavutettiin 1.3.2022 Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 4.3.2022 mennessä molempien liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

### 1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi tulee voimaan 4.3.2022 ja päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.

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

### 2. Palkkaratkaisu vuosina 2022 ja 2023

#### 2.1. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia paikallisesti vuosina 2022 ja 2023.

Paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman luottamusvaltuutetun kanssa. Jos tällaista edustajaa ei ole valittu, paikallinen sopimus voidaan tehdä yhdessä koko henkilöstön ja pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti huh-tikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.2. mukaisesti.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteuttamistapa, ajankohta ja suuruus.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon järjestön tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin järjestön tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Työnantaja antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot järjestön taloustilanteesta (esimerkiksi maksuvalmius ja vakavaraisuus) ja tuottavuuden kehityksestä sekä näiden ennakoitavissa olevasta kehittymisestä. Tietojen kirjallisena antamisen tarkoituksena on, että osapuolet voivat itse ja

edustajiensa tukemana arvioida sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta juuri tässä järjestyksessä. Muuhun tarkoitukseen tietoja ei saa käyttää.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu koko henkilöstölle, miten erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

## **2.2. Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua**

### Vuosi 2022

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei neuvotella ja sovita kohdan 2.1. mukaisesti, palkkoja korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2022 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

### Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa 2022

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

Pöytäkirjamerkintä: paikallinen erä voidaan laittaa maksuun 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Huhtikuun 2022 osalta paikallinen erä voidaan siis maksaa näin takautuvasti.

### Selvitys paikallisen erän jakamisesta

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

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle.

Mikäli selvitystä ei ole tehty, jaetaan paikallinen erä koko henkilöstölle tasapuolisesti.

### Taulukkopalkat vuosi 2022

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2022 lukien yleiskorotuksen määrällä 1,2 %.

Uudet taulukkopalkat 1.4.2022 lukien:

Vaativuustaso A 1596,53 €

Vaativuustaso B 1787,80 / 2011,86 €

Vaativuustaso C 2285,91 €

### Henkilöstön edustajien korvaukset 2022

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 1,8 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen.

Henkilöstön edustajien korvaukset ovat 1.4.2022 lukien:

- 10 henkilöä 33 €
- 11–30 henkilöä 45 €
- yli 31 henkilöä 55 €

### Vuosi 2023

Osapuolet tarkastelevat 15.12.2022 mennessä arvioitavissa olevia talouden näkymiä tämän työehtosopimuksen soveltamisalueella. Arviointin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä 1.5.2023 tai sen jälkeen toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 31.1.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 15.12.2022 mennessä, osapuolet voivat irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

## **3. Työehtosopimukseen tehdyt tekstimuutokset**

### **3.1. Paikallinen sopiminen sunnuntaityön korvaamisesta**

Lisättiin sunnuntaityön korvaamista koskevaan TES 5 § 12. kohdan määräykseen seuraava teksti:

”Paikallinen sopimus voidaan tehdä työnantajan ja niiden työntekijöiden välillä, joita sopimus koskee.

#### Pöytäkirjamerkintä:

Paikallisen sopimuksen tekeminen ei edellytä, että kaikkien työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden tulisi hyväksyä sopimusta.”

### **3.2. Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa**

Lisättiin TES 23 §:ään uusi kappale 2. ja pöytäkirjamerkintä:

”23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)

2. Mikäli sopimuksen piirissä olevat työnantajat joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukainen luottamusmies, pääluottamusmies tai työnantajan palveluksessa olevat työntekijät ja pääluottamusmies yhdessä työnantajan tai tämän edustajan kanssa arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Pöytäkirjamerkintä: Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry toteavat em. määräystä tulkittavan siten, että ko. paikallinen sopimus voidaan tehdä paikallisella tasolla ilman Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:tä.”

### **3.3. Ilmoittaminen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymisestä**

Lisättiin työehtosopimuksen 22 §:ään uusi kappale 2.:

”Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä on ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle vähintään 4 päivää ennen työtaistelun alkamista. Ilmoituksessa on todettava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.”

## **4. Työehtosopimusosapuolten väliset työryhmät**

### **4.1. Perhevapaiden vaikutus työehtosopimukseen**

Työehtosopimusosapuolten välinen työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantu- loon mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

### **4.2. Yhteistoimintalakiin liittyvä työryhmä**

Työehtosopimusosapuolet asettavat työryhmän, joka selvittää yhteistoimintalain uudistuksen aiheuttamia työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksien kehittämistarpeita. Osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana erityisesti yhteistoimintalain 2 luvun vuoropuhelusta ja yhteistoimintalain 23 §:n mukaisesta neuvotteluajasta saatuja kokemuksia ja arvioivat näihin liittyviä mahdollisia työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen kehittämistarpeita. Mikäli työryhmä työnsä ja seurantansa aikana ja ohessa huomaa akuutteja kehittämistarpeita, voidaan niistä sopia osapuolten välillä sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelun periaatteiden mukaisesti.

## 5. Etätyötä koskeva suositus

Laadittiin työehtosopimusosapuolten välille seuraava suositus:

### ETÄTYÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA

Liitot kannustavat järjestöjä hyödyntämään tehokkaalla tavalla tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelmiä.

Tässä tarkoituksessa Palta ja JHL ovat yhteistyössä laatineet tämän liitteen, jota järjestöt voivat halutessaan hyödyntää.

Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa puitteissa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista. Niissä tehtävissä, joissa työnantaja katsoo etätyön olevan mahdollista, työntekijä voi tehdä etätyötä työnantajan kulloistenkin käytäntöjen mukaisesti. Osapuolet suosittelevat, että paikalliset osapuolet kävisivät vuoropuhelua etätyökäytännöistä ja niiden kehittämistä. Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista aiheista:

- Etätyön ja lähityön suhde
- Työvälineet ja niiden käyttö
- Tietoturva-asiat ja järjestön tietoturvakäytännöt
- Työaika ja työajan seuranta
- Tavoitettavuus
- Työsuojelunäkökohdat
- Etätyön vakuutusturva

Tässä suosituksessa mainitut ohjeistukset soveltuvat Suomessa tehtävään työhön.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja järjestössä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.

Tämä suositus ei ole työehtosopimuksen osa.

Helsingissä 4.3.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

# URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

## 1 § Soveltamisala

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

## 2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

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

## 3 § Työhön ottaminen ja koeaika

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



#### 4 § Työsuhteen päätyminen

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

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

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

#### 5 § Työaika

1. Työaikamääräysten osalta noudatetaan työaikalakia. Säännöllinen työaika on enintään 37.5 tuntia viikossa. Niissä järjestöissä, joissa on ollut käytössä kesätyöaika, noudatetaan sitä edelleen, ellei toisin paikallisesti sovita. (TES liite 2)
2. Säännöllistä päivittäistä työaikaa (7.5 tuntia) voidaan pidentää paikallisesti (TES Liite 2) sopimalla 12 tuntiin ja viikoittaista työaikaa 56 tuntiin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivittäisen säännöllisen työajan 10 tunniksi ja viikoittaisen työajan 50 tunniksi. Työajan on tasoituttava 37.5 tuntiin 52 viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana.
3. Työaikalain muutoksesta johtuen työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien

työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin ja alla olevan mukaisesti.

Työn tapahtuessa retkillä, leireillä, tapahtumissa tai vastaavissa olosuhteissa voivat työnantaja ja työntekijä sopia työajan ja työaikakorvausten määräytymisestä tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Tällöin tulee ennen ko. työtehtävää laatia ohjeellinen työaikasunnitelma, josta ilmenee työajaksi arvioitu aika ja mahdollinen varallaoloaika. Sovittava työaikakorvaus kattaa myös sunnuntaityöstä kuuluvan korotuksen. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoiminnan osalta.

4. Järjestössä voidaan sopia liukuvaan työaikaan siirtymisestä paikallisella sopimuksella.
5. Kun päivittäisen työajan pituus on yli 6 tuntia, ruokailutauon pituus on vähintään ½ tuntia, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikalta. Työaikaan sisältyy työnantajan määräämänä aikana pidetty kahvitauko, jonka kuluessa työntekijälle ei ole oikeutta poistua työpaikalta.
6. Jos työntekijä on estynyt työn vuoksi pitämästä hänelle kuuluvaa vapaata, on hänellä oikeus pitää vastaavat vapaapäivät viikoittain tai työn laadun huomioon ottaen muuna sopivana ajankohtana, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun oikeus vapaapäivän pitoon syntyi, ellei asiasta erikseen työnantajan kanssa toisin sovita.
7. Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto.
8. Juhannuksen aaton aattona työaika päättyy viimeistään kello 14.
9. Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan työn tekemisestä etätynä, sovitaan samalla kuluista ennen etätyn aloittamista.
10. Mikäli käytetään liukuvaa työaikaa, on liukumarat seuraavat, ellei toisin sovita:

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

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

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

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

12. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus joko rahana tai sovittaessa vastaavana palkallisena vapaa-aikana, ellei paikallisesti tai 3. kohdan mukaisesti ole muuta sovittu.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä työnantajan ja niiden työntekijöiden välillä, joita sopimus koskee.

Pöytäkirjamerkintä:

Paikallisen sopimuksen tekeminen ei edellytä, että kaikkien työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden tulisi hyväksyä sopimusta.

13. Työaikapankki voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden ja työntekijöiden (myöh. työntekijä) osalta työaikapankkia koskevan liitteen mukaisesti sen jälkeen, kun siitä on työnantajan ja työntekijän välillä sovittu.

## **6 § Lisätyö ja ylityö**

1. Lisätyöksi luetaan työ, joka tehdään työntekijän suostumuksella yli sovitun työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tai annetaan vastaava aikahyvytys.
2. Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään työnantajan määräyksestä ja työntekijän suostumuksella lakisääteisen enimmäistyöajan lisäksi.
3. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.
4. Ylityön tekeminen ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikalain mukaisesti.
5. Muistutukset lisä- ja ylityökorvausta vastaan on tehtävä kuukauden kuluessa yli- tai lisätyön tekemisestä.
6. Laskettaessa yli- ja lisätyöstä suoritettavaa korvausta noudatetaan tuntipalkkajana lukua 159 työajan ollessa 37.5 tuntia viikossa.
7. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.
8. Ylityöstä ja siitä suoritettavasta palkasta pidettävä luettelo on vaadittaessa näytettävä luottamusmiehelle.

## 7 §

### Palkanmaksu

1. Työntekijöiden palkka määritetään kuukausipalkkana. Osa-aikaisten ja tilapäisten työntekijöiden osalta voidaan sopia myös toisin.
2. Mikäli palkka maksetaan pankkiin, on työntekijällä oikeus määrätä haluamansa rahalaitos, josta palkka on nostettavissa palkanmaksupäivän aamuna.
3. Työntekijällä on oikeus saada tietää palkanmuodostuksensa perusteet.
4. Työntekijälle annetaan palkkalaskelma palkanmaksun yhteydessä.
5. Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan tavanomaisena palkanmaksupäivänä kuitenkin siten, että työnantajalla on aina vähintään 10 kalenteripäivää työsuhteen päättymisestä aikaa maksaa loppupalkka.

## 8 §

### Työntekijän sairastuminen

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

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

2. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:

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

## 9 §

### Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta.

2. Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkka sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen, enintään kolmen päivää kestävä poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

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

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

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

## **10 § Työhyvinvointi ja työterveyshuolto**

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

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

## **11 § Lääkärintarkastukset**

1. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:
  - 1) Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
  - 2) Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
  - 3) Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.
  - 4) Työntekijän osallistuessa lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.
2. Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkka vähennetä, eivät tule sovellettavaksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

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

1. Työntekijän äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työ-sopimuslain 4. luvun 1-9 §:n ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Äitiysloman pituus on 105 arkipäivää ja vanhempainvapaan pituus enintään 158 arkipäivää. Isällä on oikeus yhteensä 18 arkipäivän isyysvapaaseen joko äitiys- tai vanhempainvapaakaudella. Isyysvapaa ei vaikuta äitiys- ja vanhempainvapaan määrään. Hoitovapaoikeus alkaa vanhempainvapaan jälkeen.

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

3. Työntekijän tulee pyrkiä siihen, että hän antaa hyvissä ajoin kokonaissuunnitelman, josta selviävät synnytyslomaan liittyvien etuuksien käyttö kummankin puolison osalta.
4. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalleen aikomuksestaan jäädä tässä määräyksessä tarkoitetulle vapaalle viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
5. Isyysvapaan käyttämisestä ja pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen sen aiottua pitoaikaa.
6. Vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on mikäli mahdollista ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä.
7. Hoitovapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseksi on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.
8. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
9. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainvapaan tai hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Mikäli työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainvapaansa tai hoitovapaansa, perustuu työntekijän poissaolo työkyvyttömyyteen. Työnantajalla ei tällaisessa tapauksessa ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa tai hoitovapajakso työsopimuslaissa säädettyyn määräaikaan mennessä tehdyn ilmoituksen mukaan olisi kestänyt.



10. Vanhempainvapaa tai hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely vapaa-aikana on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.
11. Työntekijällä, joka on ottanut hoitoonsa kahta vuotta nuoremman lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapseksi, on oikeus adoptiolomaan siten kuin työsopimuslain 4. luvun 1 §:ssä ja sairausvakuutuslaissa on säädetty.

### **13 § Vuosiloma**

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

### **14 § Lomaraha**

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta, ellei paikallisella sopimuksella ole muuta sovittu.
2. Lomaraha suoritetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovi.
3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 2 luvun 7 §:n 2. momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.

## **15 § Matkakorvaukset**

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

## **16 § Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen**

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

## **17 § Keskusjärjestösopimukset**

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

## **18 § Ryhmähenkivakuutus**

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

## **19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä**

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

## **20 § Paikallinen sopiminen**

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

## **21 § Työntekijöiden luottamusmies**

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

## 22 § Työrauhavelvoite

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.
2. Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä on ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle vähintään 4 päivää ennen työtaistelun alkamista. Ilmoituksessa on todettava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

## 23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)

1. Mikäli sopimuksen piirissä olevat työnantajat joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.
2. Mikäli sopimuksen piirissä olevat työnantajat joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukainen luottamusmies, pääluottamusmies tai työnantajan palveluksessa olevat työntekijät ja pääluottamusmies yhdessä työnantajan tai tämän edustajan kanssa arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

### Pöytäkirjamerkintä:

Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry toteavat em. määräystä tulkittavan siten, että ko. paikallinen sopimus voidaan tehdä paikallisella tasolla ilman Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:tä.

## 24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

4. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **25 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Uusi sopimuskausi tulee voimaan 4.3.2022 ja päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättyneeseen 31.1.2023.

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

Helsingissä 4.3.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

## Liite 1 Palkkausryhmittely ja peruspalkat

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

### **Vaativuustaso A**

Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä.

Tarvittavat tiedot ja taidot ovat opittavissa lyhytaikaisella opastuksella.

Työ suoritetaan työmääräysten ja työrutiinien mukaisesti.

Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.

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

**Peruspalkka 1.4.2022**  
1596,53 €

### **Vaativuustaso B**

Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä.

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

Työ on luonteeltaan itsenäistä.

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

**Peruspalkka 1.4.2022**  
1787,80 / 2011,86 €

### **Vaativuustaso C (palkkataso nykyisen II tehtäväryhmän tasolla)**

Tehtävään sisältyy vastuu osa-alueesta tai –toiminnosta.

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

Esim: Asiantuntijatehtävät, tietystä kokonaisuudesta vastaavat, esimiestehtävät

**Peruspalkka 1.4.2022**  
2285,91 €

### **Vaativuustaso D sopimuspalkkaiset**

Tehtävät ovat itsenäisiä johto-, asiantuntija- tai ammattitehtäviä.

Palkka on henkilökohtainen sopimuspalkka ja ylittää C-tason.

Taito-osa

**Määrä on 0 - 35 % perusosasta**

Määrittelyssä huomioidaan seuraavia henkilön ominaisuuksia:

#### Monitaitoisuus

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

#### Omatoimisuus

- kyky aloitteelliseen itsenäiseen työskentelyyn

#### Yhteistyökyky

- kyky työskennellä toisten työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa

#### **Vastuuosa**

**Määrä on 0 - 30 % perusosasta**

Määrittelyssä huomioidaan seuraavia tehtävän vaatimuksia:

#### Vastuullisuus

- tehtävä
- talous

#### Laaja-alaisuus

- yhteydenpito eri tahoihin
- toiminnallinen laajuus

#### Monipuolisuus

- tehtävä koostuu useista eri toiminnoista

#### Erityisvastuut

- perustehtävään kuulumattomat lisätehtävät

#### Esimiestehtävät

- toiminnan laajuus
- alaisten määrä

#### Itsenäisyys

- tehtävään kuuluva päätösvalta

#### **Kokemusosa**

**Määrä on 0-12 % perusosasta**

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

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

Tällä pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

## **Liite 2 Sopimus paikallisesta sopimisesta**

### **1 §**

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

### **2 §**

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

### **3 §**

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

### **4 §**

1. Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana.

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

## **5§**

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

## **6§**

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

## **7§**

1. Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.



### **Liite 3 Saval -pöytäkirja**

#### **Liityntäpöytäkirja**

- 1 § Sovittiin, että SAVALin jäseninä oleviin valmentajiin noudatetaan Urheilujärjestöjä koskevaa PALTA – JHL työehtosopimusta.
- 2 § Valmentajan tullessa valituksi edustustehtäviin Suomen kisajoukkueen virallisena jäsenenä suositellaan, että osallistuminen ei vähennä valmentajan palkkaetuja.
- 3 § Työnantaja pyrkii kehittämään ja ylläpitämään valmentajan ammattitaitoa ja osaamista. Valmentajan koulutussuunnitelma tai muu mahdollinen osaamisen kehittämisen suunnitelma hyväksytään vuosittain työnantajan ja valmentajan kesken. Koulutusajalta korvataan säännöllisen työajan ansio.
- 4 § Valmentajilla on oikeus valita yksi valtakunnallinen työsopimuslain tarkoittama luottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa liityntäpöytäkirjan piirissä olevia valmentajia tämän sopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa ja valvoa sen noudattamista SAVALin jäseniin.
- 5 § Työehtosopimusosapuolet käyvät vuosien 2022 ja 2023 aikana keskustelua valmentajien työehtojen ja tämän liityntäpöytäkirjan kehittämisestä ja arvioivat pöytäkirjan kirjausten sisältöä.
- 6 § Tällä pöytäkirjalla uudistetaan 17.6.2020 voimassa ollut liityntäpöytäkirja 5 §:ään tehdyin muutoksin.

Helsingissä 29.4.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN ry

SUOMEN AMMATTIVALMENTAJAT SAVAL ry

4.3.2022

## Liite 4 Työaikapankki

### 1. Työaikapankin tavoite

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

### 2. Työaikapankkijärjestelmä

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

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

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

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

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

### 3. Työaikapankin kerryttäminen ja vapaana pitäminen

Työaikapankkiin voidaan tallettaa työaikaa ja sitä vastaavaa palkkaa

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

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

## **Soveltamisohje:**

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

Mikäli työntekijä todetaan ko. työaikavapaan aikana työkyvyttömäksi, siirtyy työaikavapaa ensimmäisen työkyvyttömyyspäivän jälkeen myöhemmin pidettäväksi. Työkyvyttömyydestä tulee toimittaa työnantajalle työehtosopimuksen 8§:n 7. kohdassa tarkoitettu todistus.

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

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

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

Rahana maksettava korvaus lasketaan vastaavalla tavalla.

## **4. Seuranta**

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

## **5. Järjestelmän voimassaolo, päättäminen ja tulkinta**

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

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

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

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

Muissa tapauksissa työnantaja päättää työaikasaldon kuittaamisesta joko vapaana tai rahana.

Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan voimassa olevien työehtosopimusten mukaisilla neuvottelujärjestyksillä.

## **Liite 5 Luottamusmiessopimus**

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

## **LUOTTAMUSMIESSOPIMUS**

### **Johdanto**

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

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

### **1 § Sopimuksen soveltamisala**

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

### **2 § Luottamusmies**

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

Luottamusmies valitaan Urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta noudattavaan järjestöön.

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

työnantaja, jonka palveluksessa ko. työntekijät ovat, antaa siihen suostumuksensa. Työnantajan suostumus on edellytys myös muissa tämän sopimuksen mukaisissa pääluottamusmiestä koskevissa asioissa.

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

### **3 §**

#### **Luottamusmiehen valitseminen**

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaalijaajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta

huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

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

#### **4 §**

#### **Luottamusmiehen työsuhde**

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

8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan järjestön luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
9. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy.

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

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

## **5 § Luottamusmiehen tehtävät**

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

## **6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja**

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Jos pääluottamusmies edustaa ko. työntekijöitä, pääluottamusmiehelle ko. tiedot annetaan siinä määrin kuin tietosuojaa koskevien säännösten mukaan on mahdollista.
2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot edustamistaan järjestön työntekijöistä työsuhteen alkaessa ja muuttuneista tiedoista neljännesvuosittain;



- työntekijän nimi
  - työsuhteen alkamisaika ja se, onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen
  - määräaikaisen työsuhteen peruste ja sen kesto, sekä
  - palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
3. Luottamusmiehillä on oikeus saada kaksi kertaa vuodessa tieto järjestön koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärästä. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.
  4. Mikäli järjestössä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.
  5. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin työsuojeluvaltuutetulla perehtyä sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
  6. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

## **7 §**

### **Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä**

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

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Järjestökohtaisella ja alueellisen

toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

2. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävänsä hoidossa tavanomaisia toimisto yms. välineitä, mukaan lukien atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä tietoliikenneyhteydet ja puhelinta, jonka työnantaja on antanut työtehtävien hoitamista varten.

## **9 § AnSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN**

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

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

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

## **10 § LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUS**

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

## **11 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän käännyä välittömästi työnjohdon puoleen.

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

## **12 §**

### **Sopimuksen voimassaolo**

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

## Liite 6

### ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

### URHEILUSEUROJA KOSKEVA LIITYNTÄPÖYTÄKIRJA

**Aika** 4.3.2022

**Paikka** Allekirjoitetaan sähköisesti

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä saavutettiin 1.3.2022 Urheiluseuroja koskevan liityntäpöytäkirjan uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 4.3.2022 mennessä molempien liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

Tekstimuutokset on kirjattu liityntäpöytäkirjaan. Muutetut kohdat on merkitty vasempaan marginaaliin pystyviivalla.

### URHEILUSEUROJA KOSKEVA LIITYNTÄPÖYTÄKIRJA

Liityntäpöytäkirja muodostaa oman erillisen työehtosopimuksensa ja on urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen liite 6.

#### 1 § Soveltamisala

Tätä liityntäpöytäkirjaa sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevan urheiluseuran työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Tämän liityntäpöytäkirjan soveltamisalaan eivät kuulu urheilujärjestöjen työehtosopimuksen 1 §:n mukaiset soveltamisalapiirissä olevat urheilujärjestöt.

Soveltamisohje:

Seuralla voidaan tarkoittaa mm. rekisteröityä yhdistystä ja/tai osakeyhtiötä.

Tämän liityntäpöytäkirjan soveltamisen ulkopuolelle jää aina kuitenkin urheiluseuran ylin johto, kuten toiminnanjohtaja, toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja tms.

Soveltamisohje:

Soveltamisalan ulkopuolelle jäävien tehtävien joukko määräytyy tehtävän perusteella, eikä tittelillä itsessään ole merkitystä.

Soveltamisohje:

Isossa urheiluseurassa, jossa itsenäistä päätösvaltaa käyttäviä työnantajan edustajia on useita, soveltamisalan ulkopuolelle jäävien joukko voi myös olla isompi.

Liityntäpöytäkirjaa ei myöskään sovelleta seuraan työsuhteessa oleviin joukkue- ja yksilöurheilijoihin, ellei yksittäistä seuraa koskevassa liityntäpöytäkirjassa toisin sovita.

## 2 § Liityntäpöytäkirjan sisältö

Tämän liityntäpöytäkirjan sisältönä noudatetaan voimassa olevaa Urheilujärjestöjä koskevaa PALTA – JHL työehtosopimusta lukuun ottamatta sen soveltamisalaa koskevaa 1 §:ää, palkkausjärjestelmää koskevaa liitettä 1 sekä luottamusmiessopimuksen pääluottamusmiestä koskevia määräyksiä.

Palkankorotusten osalta noudatetaan voimassa olevaa urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta, kuitenkin siten että palkkoja korotetaan 1.4.2022 vain 1,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella, ellei paikallisesti toisin sovita.

## 3 § Liittyminen

Tähän liityntäpöytäkirjaan voi liittyä ainoastaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsen. Liittyminen tähän pöytäkirjaan tapahtuu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisellä kirjallisella toteamisella. Tämä toteaminen voi tapahtua mm. sähköpostitse

Yksittäinen erikseen liittynyt urheiluseura on velvollinen noudattamaan tätä liityntäpöytäkirjaa siitä lähtien, kun liittymisestä ja voimaantulopäivästä on 3 §:n mukaisesti todettu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

## 4 § Voimassaolo

Tämä liityntäpöytäkirja on voimassa kuten urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus.

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

### Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tämä liityntäpöytäkirja tässä olevine määräyksineen muodostaa Urheilujärjestöjä koskevasta työehtosopimuksesta erillisen uuden työehtosopimuksensa, josta osapuolet antavat omat tätä työehtosopimusta koskevat tiedot STM:lle tämän työehtosopimuksen yleissitovuuden arvioimista varten. Koska tämä työehtosopimus on oma erillinen työehtosopimuksensa, sillä ei ole merkitystä Urheilujärjestöjen työehtosopimuksen yleissitovuuden määrittämisessä.

Helsingissä 4.3.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

## Liite 7.

### Etätyötä koskeva suositus 4.3.2022

Työehtosopimusosapuolten välille on laadittu seuraava suositus:

#### **ETÄTYÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA**

Liitot kannustavat järjestöjä hyödyntämään tehokkaalla tavalla tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelmiä.

Tässä tarkoituksessa Palta ja JHL ovat yhteistyössä laatineet tämän liitteen, jota järjestöt voivat halutessaan hyödyntää.

Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa puitteissa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista. Niissä tehtävissä, joissa työnantaja katsoo etätyön olevan mahdollista, työntekijä voi tehdä etätyötä työnantajan kulloistenkin käytäntöjen mukaisesti. Osapuolet suosittelevat, että paikalliset osapuolet kävisivät vuoropuhelua etätyökäytännöistä ja niiden kehittämisestä. Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista aiheista:

- Etätyön ja lähityön suhde
- Työvälineet ja niiden käyttö
- Tietoturva-asiat ja järjestön tietoturvakäytänteet
- Työaika ja työajan seuranta
- Tavoitettavuus
- Työsuojelunäkökohdat
- Etätyön vakuutusturva

Tässä suosituksessa mainitut ohjeistukset soveltuvat Suomessa tehtävään työhön.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja järjestössä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.

Tämä suositus ei ole työehtosopimuksen osa.

# palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs  
PL 62, 00131 Helsinki  
Vaihde 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23  
PL 101, 00531 HELSINKI  
Puhelin: 010 77031  
[www.jhl.fi](http://www.jhl.fi)