

**MAA- JA
VESIRAKENNUSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2017–28.2.2018**

MAA- JA VESIRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2017–28.2.2018

ISBN 978-952-267-186-8
ISBN 978-952-267-187-5 (pdf)

Kustantaja Rakennustieto Oy
Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy
Paino: Oy Fram Ab, Vaasa 2017

SISÄLTÖ

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus	13	TES
Allekirjoituspöytäkirja	69	AKP
Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta maa- ja vesirakennusalalla	75	MISS
Koulutus sopimus	81	KTS
Sopimus työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalan yrityksissä	85	TED
Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä	106	AYM
Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus	109	UTS
Työehtosopimus työajasta jatkuvassa kaksi- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	112	VTS
Työehtosopimus hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä	117	HTS
Työehtosopimus ruoppaustöiden työajasta	121	RTS
Vuosilomalain 11 §	123	VLL

Sisällysluettelo

I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	13
1 §	Sopimuksen soveltamisala.....	13
2 §	Sopimuksen sitovuus, noudattamisvelvollisuus ja työrauhavelvoite	13
3 §	Liitesopimukset	13
4 §	Työnjohto-oikeus, järjestäytyminen ja työsuhdeturva	14
5 §	Paikallinen sopiminen	14
6 §	Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet	15
7 §	Erimielisyyksien sovittelu	15
8 §	Sopimuksen voimassaolo	16
II	TYÖAIKA	17
9 §	Säännöllinen työaika	17
10 §	Paikallinen sopiminen säännöllisestä työajasta	18
11 §	Työajan sijoittaminen	20
12 §	Lepojat	20
13 §	Työvuoroluettelo ja työvuoroluettelon muuttaminen.....	21
14 §	Yli-, hätä-, sunnuntai- ja yötyö.....	22
15 §	Poikkeavien työaikojen korvaaminen.....	24
16 §	Arkipyhäkorvaus	24
17 §	Työajan lyhentäminen.....	25
	1. Soveltamisala.....	25
	2. Vapaan kertyminen.....	26
	3. Vapaan antaminen	26
	4. Ansionmenetyksen korvaaminen.....	27
	5. Työssäolopäivien veroiset päivät.....	27
	6. Lyhyempää työaika tekevien erillinen palkanosa.....	28
III	PALKKAUS.....	29
18 §	Käsitteet	29
19 §	Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat	30

	1. Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin	30
	2. Palkkaryhmät	31
	3. Perustuntipalkat	34
	4. Alaikäiset, koululaiset ja opiskelijat	34
20 §	Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä	35
	1. Työkohtaisesta lisästä sopiminen	35
	2. Työkohtaista lisää koskevat sopimukset	35
	3. Työkohtaista lisää korottavat tekijät	36
21 §	Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan palkkaus sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä maksettava työkohtainen lisä	38
	1. Tehollinen työaika	38
	2. Ajoneuvonosturinkuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta	38
	3. Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta	39
	4. Työkohtainen lisä tunneli- ja kalliosuojatöissä	39
22 §	Tuotantopalkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja palkkiopalkkaus	40
	1. Tuotantopalkkiopalkkaus	40
	2. Urakkapalkkaus	40
	3. Palkkiopalkkaus	41
23 §	Odotusajan palkka	42
24 §	Hälytysraha	42
25 §	Korvauspalkat	43
26 §	Palkanmaksu	43

IV SOSIAALISET JA TYÖTURVALLISUUTTA

	KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	44
27 §	Vuosiloma	44
	1. Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja -korvaus	44
	2. Lomaraha	44
28 §	Sairausajan palkka	45
	1. Määritelmät	45

	2. Sairausajan palkan maksuajanjakso	45
	3. Odotuspäivä	46
	4. Sairausajan palkan määrä	46
	5. Työkyvyttömyyden todentaminen.....	47
	6. Yrityksen työterveyspalvelut.....	49
	7. Sairauspoissaolosta ilmoittaminen.....	49
	8. Sairausajan palkan maksamatta jättäminen	50
	9. Työkyvyttömyyden uusiutuminen.....	50
	10. Sairauspäiväraha tai muu korvaus	51
	11. Työkyvyn ylläpito, sairauspoissaolojen hallinta ja sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikea soveltaminen.....	51
29 §	Sairaan lapsen hoito vanhempien työaikana	52
30 §	Äitiys- ja isyysvapaa	52
31 §	Terveystarkastukset ja lääkäriiskäynnit	53
	1. Lakisääteiset terveystarkastukset	53
	2. Lääkäriiskäynnit.....	54
32 §	Muut palkalliset poissaolot	56
	1. Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä	56
	2. Lähiomaisen hautauspäivä	56
	3. Kutsuntapäivä.....	57
	4. Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi.....	57
33 §	Ryhmähenkivakuutus	57
34 §	Henkilöstötilat ja työkalujen säilyttäminen.....	58
	1. Henkilöstötilat	58
	2. Työkalusuojat.....	58
	3. Vakuutusvelvollisuus ja vastuu työkaluista	58
35 §	Turvavarusteet	58
V	MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET.....	60
36 §	Matkat työmaatehtävissä	60
	1. Yöpymistä edellyttävät matkat.....	60
	2. Päivittäiset matkat.....	61
37 §	Matkat varsinaiselta työpaikalta.....	62

38 §	Oman auton käyttö.....	64
39 §	Matkustamista koskevia määräyksiä.....	64
	1. Matkavuorokausi	64
	2. Matkan mittaamisen lähtökohta	64
	3. Matkan mittaus	64
	5. Matkustamisen selvittäminen.....	65
	6. Maksaminen	65
	7. Työnantajan määräämä kuljetus.....	65
40 §	Paikallinen sopiminen matkustamista koskevien määräysten osalta.....	65
41 §	Työ ulkomailla	66
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA		69
SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA.....		
1 §	Koeaika	75
2 §	Lomauttaminen.....	75
3 §	Irtisanominen	76
4 §	Työkunnat.....	77
5 §	Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut.....	77
6 §	Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana	78
7 §	Työvoiman vähentämisjärjestys.....	79
8 §	Takaisinottaminen	79
9 §	Seuraamukset virheellisestä menettelystä	79
10 §	Sopimuksen voimassaolo	80
KOULUTUSSOPIMUS		81
1 §	Ammatillinen koulutus.....	81
2 §	Yhteinen koulutus	81
3 §	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat.....	82
4 §	Korvaukset	83
5 §	Sosiaaliset edut	83
6 §	Sopimuksen voimassaolo	84

SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA JA
YHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALAN

YRITYKSISSÄ	85
1 § Soveltamisala	85
2 § Työnantajan edustajat ja näiden tehtävät	85
1. Työsuojelupäällikkö	85
3 § Työntekijöiden edustajat ja näiden tehtävät	86
1. Yritys- tai työpaikkakohtainen luottamusmies.....	86
2. Varaluottamusmies.....	86
3. Työsuojeluvaltuutettu	86
4. Varatyösuojeluvaltuutettu	88
4 § Varaedustajana toiminen	88
5 § Yhteistoimintaelimet ja -tehtävät	88
6 § Henkilöstön edustajien kelpoisuus	91
7 § Henkilöstön edustajien valinta	91
1. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta.....	91
2. Työpaikkakohtaisen luottamusmiehen valinta.....	92
3. Työsuojeluvaltuutetun valinta	92
8 § Vaalien järjestäminen.....	92
9 § Henkilöstön edustajien työsuhde.....	94
1. Velvollisuudet	94
2. Siirtäminen ja kehittyminen ammatissa	94
3. Ansio ja sen kehitys	95
4. Työsuhdeturva	95
5. Ehdokas- ja jälkisuoja	96
6. Korvaus sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä.....	97
10 § Henkilöstön edustajien vapautus työstä.....	97
1. Luottamusmies	97
2. Työsuojeluvaltuutettu	98
11 § Henkilöstön edustajien korvaukset.....	100
1. Luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus	100

2.	Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus	101
12 §	Henkilöstönedustajien tiedonsaantioikeus	102
13 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus osallistua koulutukseen	103
14 §	Toimitilat	104
15 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys	104
16 §	Sopimuksen voimassaolo	105

SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN

PERIMISESTÄ	106
Perintäsopimuksen teksti	108

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ

KOSKEVA SOPIMUS	109
1 § Yleistä	109
2 § Aliurakointi	109
3 § Konevuokraus	110
4 § Vuokratyövoima	110
5 § Tilaaajan selvitysvelvollisuus ja vastuu	111
6 § Sopimuksen voimassaolo	111

TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSI- JA

KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ	112
1 § Soveltamisala	112
2 § Keskimääräiset viikkotyöajat	112
3 § Tasoittumisjakso	112
4 § Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo sekä niiden muuttaminen	113
5 § Ruokailu kaksi- ja kolmivuorotyössä	113
6 § Siirtyminen työaikaamuodosta toiseen	114
7 § Työajan tasaamislisä	114
8 § Lisien maksamisajankohta	115
9 § Vuosiloma	115

10 §	Toisin sopiminen.....	115
11 §	Sopimuksen voimassaolo	115

TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ.....	117
1 § Työaika.....	117
2 § Työvuoroluettelo	118
3 § Ilta- ja yötyölisä.....	118
4 § Varallaolo	119
5 § Päivittäiset matkakustannukset.....	119
6 § Palkanmaksu	120
7 § Tulospalkkaus.....	120
8 § Sopimuksen voimassaolo	120

TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA.....

1 § Soveltamisala	121
2 § Työaika.....	121
3 § Ylityökorvaukset.....	121
4 § Ilmoitus liitoille.....	122
5 § Sopimuksen voimassaolo	122

VUOSILOMALAKI 11 §.....

MAA- JA VESIRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS ajalle 1.3.2017–28.2.2018

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan INFRA ry:n jäsenten ja sen työntekijöiden työsuhteisiin lukuun ottamatta jäsenten teettämiä asfalttialan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia töitä.

2 § Sopimuksen sitovuus, noudattamisvelvollisuus ja työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvollisia noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

3 § Liitesopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan:

1. Sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta maa- ja vesirakennusosalalla

2. Koulutussopimusta
3. Sopimusta työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalan yrityksissä
4. Sopimusta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä
5. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaa sopimusta
6. Työehtosopimusta työajasta jatkuvassa kaksi- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä
7. Työehtosopimusta hoidon alueurakoinnin työaika määräyksistä
8. Työehtosopimusta ruoppaustöiden työajasta

4 § Työnjohto-oikeus, järjestäytyminen ja työsuhdeturva

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työtä. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Maa- ja vesirakennusosalalla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät sopimuksen irtisanomis-suojasta ja lomauttamisesta maa- ja vesirakennusosalalla mukaisesti (liite-sopimus 1).

5 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan INFRA ry:hyn tai sen jäsenenä oleviin piiriyhdistyksiin kuuluvissa maa- ja vesirakennusalan yrityksissä paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojeluvaltuutettu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Sopimus voidaan irtisanoa enintään kolmen kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Mikäli paikallinen sopimus koskee työajan tasoittumista työtuntijärjestelmän mukaisesti, sopimusta ei voida irtisanoa kesken tasoittumisjakson.

Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan myös työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä.

6 § Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet

Luottamusmiestä koskevat säännökset määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta allekirjoittaneiden liittojen hyväksymästä sopimuksesta työntekijöiden edustajista sekä yhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalan yrityksissä.

Rakennusliitto ry:n asiamiehillä on oikeus tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työpaikalla sovittuaan käynnistä työmaan johdon kanssa.

7 § Erimielisyyksien sovittelu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevassa asiassa, työpaikalla on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi siirtää sen allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilme-

nee erimielisyyden kohde ja osapuolten kanta asiaan. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin osapuolelle.

Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

8 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2017. Sopimuskausi päättyy 28.2.2018.

9 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaika voidaan sopia keskimääräiseksi 10 §:n määräyksiä noudattaen.

2. Kolmivuorotyö voidaan järjestää siten, että viikoittainen säännöllinen työaika ennakolta laaditun työtuntijärjestelmän mukaisesti enintään 5 viikon jakson kestäessä tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin.

3. Tavarankuljetustyö, aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyö, koneellinen metsänparannustyö sekä vartiointi- ja vartioinnin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi. Jaksotyössä työaika on kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia ja kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Moottoriajoneuvonkuljettajien työaikaan sovelletaan työaikalakia ja ajoajan osalta EY:n neuvoston asetusta ajo- ja lepoajoista (EY n:o 561/2006).

4. Liitesopimuksissa on tarkemmat määräykset säännöllisen työajan järjestämisestä teollisuuslaitosten prosessin osana tehtävässä kaksi- ja kolmivuorotyössä, hoidon alueurakoinnissa sekä ruoppaustyössä.

5. Jos säännöllinen työaika on järjestetty jakso- tai vuorotyöksi tai keskimääräiseksi 10 §:n mukaisesti, työtä varten on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai jollei työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettua, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnok-

seen perehtymiseen on varattava riittävä aika. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

10 § Paikallinen sopiminen säännöllisestä työajasta

1. Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se tasoittuu enintään 20 viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Päivittäinen työaika voi tällöin olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.

Poikkeuksellisesti voidaan sopia 10 tunnin ylittävästä vuorokautisesta ja/tai 50 tunnin ylittävästä viikoittaisesta työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin ylittää 12 tuntia. Työnantajan tulee lähettää tällainen paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöönottoa. Paikallisessa sopimuksessa tulee samalla sopia rahamääräisestä lisästä, joka maksetaan lauantaina tehdystä työstä. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös, vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

2. Paikallisella sopimuksella voidaan sopia toisin 11 §:n 1. kohdan mukaisista säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajoista sekä 15 §:n mukaisesta poikkeavien työaikojen korvaamisesta.

3. Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

4. Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

5. Tässä tarkoitettuun paikalliseen sopimiseen sovelletaan 5 §:n määräyksiä seuraavin tarkennuksin:

Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen.

Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Yksilötasolla paikallisen sopimuksen voi solmia työryhmä tai yksittäinen työntekijä, kun hän työtehtävänsä luonteen takia joutuu työskentelemään pääsääntöisesti yksin.

Mikäli työnantaja ja luottamusmies ovat sopineet paikallisesti työaikajärjestelyn raameista, työryhmän tai yksittäisen työntekijän solmima paikallinen sopimus ei voi olla ristiriidassa tällaisen sopimuksen kanssa. Yksilötason paikallisesta sopimuksesta on tiedotettava luottamusmiehelle.

6. Työntekijä, joka itse ei ole ollut sopijana, on oikeutettu noudattamaan aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen paikallisen sopimuksen soveltamista.

7. Työntekijällä on oikeus päivittäisten matkakustannusten korvauksiin 36 §:n tai 37 §:n mukaisesti työvuorojen pituudesta riippumatta. Oikeus korvauspalkkoihin ja ansionmenetyksen korvauksiin määräytyy työvuoroluettelon mukaisesti. Vapaina annettavat arkipyhät ja itsenäisyyspäivä korvataan kahdeksan tunnin mukaan, ellei ole sovittu lyhyemmästä säännöllisestä työajasta, jolloin ne korvataan sovitun työajan mukaisesti.

8. Paikallisesti sovitun keskimääräisen työajan työvuoroluetteloa ja työaikoja muutetaan ensisijaisesti sopimalla. Mikäli asiasta ei voida sopia, työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä. Tällaisista työajan muutoksista on ilmoitettava työntekijälle kaksi työvuoroa tai kaksi vapaapäivää aikaisemmin. Kiireellisessä tapauksessa, joka yhteisesti todetaan, voidaan järjestely toteuttaa ilman ennakoilmoitusta.

11 § Työajan sijoittaminen

1. Yksivuorotyössä työ alkaa kello 07.00 ja päättyy kello 16.00.
2. Kaksivuorotyössä työ alkaa kello 06.00 ja päättyy viimeistään kello 24.00. Vuorot vaihtuvat viikoittain.
3. Kolmivuorotyössä, 10 §:n mukaisesti paikallisesti sovitussa keskimääräisessä työajassa ja jaksotyössä työ alkaa ja loppuu työvuoroluettelon mukaisesti.
4. Milloin aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön tai muuten työjärjestelyn vuoksi on tarpeellista, työaika voidaan järjestää edellä mainituista yleisistä työn aloittamis- ja päättymisajoista poikkeavasti.

Tällaisista työajan muutoksista on ilmoitettava työntekijälle kaksi työvuoroa tai kaksi vapaapäivää aikaisemmin. Kiireellisessä tapauksessa, joka yhteisesti todetaan, voidaan järjestely toteuttaa ilman ennakoilmoitusta.

5. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteen tai tuotantoteknisten syiden takia ole tarvetta tehdä työtä lauantaina. Lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

12 § Lepoajat

1. Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokatauko. Työntekijöiden ruokatauot voidaan sijoittaa lomittain. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokatauosta.
2. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työkajoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on kuitenkin annettava neljän ja puolen tunnin ajon jälkeen vähintään 45 minuutin tauko, jollei hänen lepoaikansa ala silloin. Tauko voidaan korvata vähintään

15 minuuttia kestävillä tauoilla, jotka sijoitetaan ajoajan alun ja lopun väliin tai heti ajoajan jälkeen noudattaen edellisen virkkeen säännöksiä.

3. Työntekijällä on oikeus kahdeksan ensimmäisen työtunnin aikana 12 minuutin kahvitaukoon sekä työvuoron ensimmäisellä että toisella puoliskolla. Jos työntekijän työ kestää yli kahdeksan tuntia, pidetään kahdeksan tunnin jälkeen 15 minuutin kestävä kahvitauko ja työn jatkuessa joka kahden tunnin jälkeen 15 minuutin kahvitauko. Jos kahdeksan tunnin ylitys kestää lyhyen ajan, ei taukoa pidetä. Kahvitauot luetaan työaikaan.

Moottoriajoneuvon kuljettaja voi pitää kahvitauot osana edellä kohdassa 2 mainittuja työaikalain tai ajo- ja lepoaika-asetuksen mukaisia pakollisia taukoja.

4. Säännöllisen työvuoron pituuden poiketessa kahdeksasta tunnista, voidaan paikallisesti sopia taukojen sijoittamisesta edellisestä kohdasta poiketen. Jos työvuoro kestää enintään 6 tuntia, voidaan tauoista paikallisesti sopia myös muilta osin kohdista 1 ja 3 poiketen lukuun ottamatta moottoriajoneuvonkuljettajia.

13 § Työvuoroluettelo ja työvuoroluettelon muuttaminen

1. Jokaiselle työpaikalle on laadittava vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista kirjallinen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat.

Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

2. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

3. Jaksotyössä työvuoroluettelosta on käytävä selville ainakin päivittäisen työajan alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

4. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa.

5. Mikäli työntekijä on pois työstä siten, että hänelle maksetaan korvauspalkkaa tai ansionmenetyksen korvausta yli sen ajanjakson, jonka ajaksi työvuoroluettelo on laadittu, korvataan työvuoroluettelon päättymisen jälkeiset työpäivät sen mukaan kuin työntekijän työaika olisi 9 §:n mukainen.

14 § Yli-, hätä-, sunnuntai- ja yötyö

1. Yli- ja hätätyö määritellään ja korvataan työaikalain mukaisesti.

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Samana työpäivänä tehdyn kahdeksan viikoittaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Jaksotyössä työn jatkuttua koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloitamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

2. Työviikko alkaa maanantaina.

Kolmivuorotyössä työviikko alkaa sunnuntaina silloin, kun työntekijä työvuoroluettelon mukaisesti saapuu työhönsä.

Työvuorokausi alkaa työvuoroluettelon mukaisen työvuoron alkaessa.

Työvuoron jatkuessa keskeytyksettä yli työvuorokauden vaihteen tilanteessa, jossa työntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika on ylittynyt päättyneen työvuorokauden puolella eikä työntekijä ole saanut hyväksyen työaikalain 29 §:n mukaista vuorokausilepoa, kaikki työtunnit kuuluvat siihen työvuorokauteen, jolloin työskentely alkoi.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan sunnuntaina tai juhlapyhänä kello 00–24 välisenä aikana tehdystä työstä.

3. Muussa kuin lämmitys- ja vartiointityössä maksetaan pääsiäislauantaina tehdystä työstä, riippumatta onko se ylityötä, enintään 8 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta osittain tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin mitä edellä on ylityön rahakorvauksesta määrätty.

Soveltamisohje:

Työntekijälle annetaan vapaata hänen säännöllisenä työaikanaan ja maksetaan tältä ajalta säännöllisen työajan palkka. Vapaa-ajan pituus lasketaan samalla tavalla kuin ylityöstä maksettava korvaus. Jos työntekijän kanssa sovitaan yhden 50 prosentilla korotetulla palkalla korvattavan ylityötunnin vaihtamisesta vapaaksi, työntekijä saa 1,5 tuntia vapaata. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Sopimus ylityökorvausten vaihtamisesta vapaaksi on tehtävä aina kirjallisesti.

5. Ylitöiden työaikalain mukaisen enimmäismäärän tarkastelujakso on yksinomaan kalenterivuosi.

6. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yötyötä tehtäväksi muulloinkin, jos työtä ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai se on muutoin välttämätöntä tuotantoteknisestä tai muusta erityisestä syystä.

15 § Poikkeavien työaikojen korvaaminen

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan 1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta iltavuorossa 1,22 euron suuruinen lisä tunnille sekä yövuorossa 2,29 euron suuruinen lisä tunnille.

Työssä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä mutta joka tehdään normaalityössä työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta työajasta poiketen, maksetaan 1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta erillistä lisää seuraavasti:

- a) Työstä, joka tehdään kello 16.00–23.00 välisenä aikana, iltatyölisää 1,22 euroa tunnille.
- b) Työstä, joka tehdään kello 23.00–06.00 välisenä aikana, yötyölisää 2,29 euroa tunnille.

16 § Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa ennen arkipyhää, maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä arkipyhäkorvauksena korvauspalkka 25 §:n mukaisesti, mikäli arkipyhä olisi muutoin ollut työntekijän työpäivä.

Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä. Arkipyhäkorvaus maksetaan, vaikka työntekijä olisi poissa työstä arkipyhää edeltäneenä ja/

tai seuraavana työpäivänä, jos poissaolo perustuu työehtosopimuksen mukaisiin palkallisiin poissaoloihin tai työntekijä on poissa työstä työnantajan luvalla. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös, jos arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän poissaolo perustuu lomautukseen.

Arkipyhäkorvaus maksetaan vuosiloman, palkallisen sairausloman tai palkallisen perhevapaan ajalle sijoittuvilta arkipyhiltä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sijoittuvalta arkipyhältä.

Vuorotyötä tekevälle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus vuorovapaalle sijoittuvalta arkipyhältä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sijoittuvalta arkipyhältä.

Mikäli työntekijä on työssä tässä pykälässä tarkoitettuna arkipyhänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstäkin eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain mukaan. Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle arkipyhäkorvaus palkallisen sairausloman ajalle sijoittuvalta itsenäisyyspäivältä.

17 § Työajan lyhentäminen

1. Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhennysmääräykset eivät koske lomiensa aikana maa- ja vesirakennustyössä olevia koululaisia ja opiskelijoita.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuksella, että viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin alle 40 tuntia. Mikäli työsopimuksesta huolimatta työntekijän tekemä todellinen työaika on kuitenkin säännöllisesti keskimäärin 40 tuntia viikossa, työntekijä tulee työajan lyhentämismääräysten piiriin.

2. Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti. Vuosittain työaika lyhennetään korkeintaan 96 tuntia.

Maanalaisessa louhinta-, vahvistus- ja injektointityössä sekä louheen maanalaisessa kuormaus- ja kuljetustyössä jatkuvassa vuorotyössä työskentelevälle työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 16 työpäivää kohti ilman 96 tunnin rajoitusta.

Tehdyiksi työpäiviksi luetaan päivät,

- joina työntekijä on ollut työssä vähintään 8 tuntia,
- joilta työnantaja on työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan palkan ja
- joilla työaika tasoittumisjärjestelmän aikana on tasoitettu keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

Tehdyiksi työpäiviksi ei lueta vuosilomapäiviä.

3. Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään kertymisvuoden loppuun mennessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että edellä olevasta poiketen kertynyt vapaa annetaan kokonaisuudessaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan tai lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaa. Vapaan antamisesta on ilmoitettava etukäteen mahdollisimman ajoissa. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan on siitä kuitenkin ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan viikkoa aikaisemmin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, ettei vapaata pidetä. Tällöin työntekijälle maksetaan työajan lyhennyskorvaus 4. kohdan mukaisesti.

4. Ansionmenetyksen korvaaminen

Työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetys korvataan maksamalla työntekijälle annetulta vapaa-ajalta palkka sen mukaan, mitä työntekijä työssä ollessaan olisi ansainnut.

Paikallisesti voidaan sopia, että työajan lyhentämisestä johtuva ansiomenetys korvataan maksamalla työntekijälle työajan lyhennyskorvausta, joka on 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa. Työajan lyhennyskorvaus maksetaan jokaisen säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Työajan lyhennyskorvausta ei voida sopia sisältyväksi palkkaan.

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa työntekijälle korvauksen kertyneeltä, mutta antamatta jääneeltä vapaalta.

Mikäli työntekijä on työsuhteen päättyessä pitänyt työajanlyhennysvapaita enemmän kuin sitä on ehtinyt kertyä ja saanut korvauksen tältä ajalta, työnantajalla on oikeus vähentää lopputilistä liikaa maksamansa korvaus.

5. Työssäolopäivien veroiset päivät

Työajan lyhennysvapaapäivät ovat työssäolon veroisia päiviä eli kerryttävät vuosilomaa.

6. Lyhyempää työaikaa tekevien erillinen palkanosa

Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan työajan lyhennyskorvausta 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erään- tyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa.

Erillistä palkanosaa ei makseta vuorotöissä, joissa työajan lyhennys on huomioitu muulla tavalla.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaa noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaa ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestel- män piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoi- tettu palkanosan maksaminen päättyy.

Kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi siirtyneellä työntekijällä, jolle on osa-aikais- tamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennys uutta työaikaa vastaavasti, ei ole oikeutta erilliseen prosenttiperusteiseen korvaukseen.

18 § Käsitteet

Aikapalkkaus

Aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä.

Korvauspalkat

Korvauspalkalla tarkoitetaan palkkaa, joka maksetaan työehtosopimuksella sovituilta arkipyhiltä, korvattaviksi sovituilta vapaapäiviltä tai matka-ajalta. Ks. 25 §.

Palkkaryhmittely

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen palkkaryhmittelyyn sijoituksensa perusteella. Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito. Tällä tarkoitetaan niiden töiden vaativuutta, joita työntekijä kykenee tekemään.

Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa palkkion suuruus määräytyy työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sovitulla tavalla. Ks. 22 §.

Perustuntipalkat

Perustuntipalkka on työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka.

Tuotantopalkkiopalkkaus

Tuotantopalkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa perustuntipalkan lisäksi on sovittu tuotantopalkkio, jonka suuruus määrittyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Ks. 22 §.

Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta sekä työnantajan ja työntekijän kesken sovitusta työkohtaisesta lisästä. Työkohtainen lisä voidaan sopia paikallisesti määräaikaiseksi työtä tai työkohdetta koskevaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työkohtainen palkka voi olla myös työsopimuksella sovittu tuntipalkka.

Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan palkkausta, joka on sidottu yksinomaan työntekijän tai ryhmän suoritukseen. Palkka voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen tai laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Ks. 22 §.

19 § Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat

1. Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin

Palkkaryhmittelyn määrittäminen työsuhteen alussa

Palkkaryhmä määritetään työhönottotilanteessa osoitetun pätevyyden perusteella. Työsuhteen alussa suoritetaan alustava määrittely ja varsinainen määrittely viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Palkkaryhmä merkitään työhönottolomakkeeseen tai kirjalliseen työsopimukseen.

Palkkaryhmittelyn muuttaminen

Palkkaryhmittelyä korotetaan työntekijän ammattitaidon kehittymisen (esimerkiksi kouluttautumisen tai harjaantumisen) myötä. Ryhmittelyn alentaminen on poikkeuksellista ja mahdollista vain, jos ryhmittelyssä on tapahtunut virhe tai työntekijän ammattitaito ei ole pysynyt työnsäällön kehittymisen mukana.

Ennen palkkaryhmän laskemista kuullaan työntekijää ja tarvittaessa häntä edustavaa luottamusmiestä laskemisen perusteista.

Työn vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon

Jos työ sopimus poikkeuksellisesti solmitaan työstä, jonka vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon, osapuolet voivat sopia, että palkkaryhmä ja vähimmäispalkka määräytyvät työssä vaadittavan ammattitaidon mukaan. Mikäli työntekijä myöhemmin alkaa tehdä ammattitaitonsa mukaista työtä, ryhmitellään hänet siitä lukien ammattitaitonsa mukaisesti.

2. Palkkaryhmät

Palkkaryhmä I

Työntekijältä ei edellytetä maa- ja vesirakennusalan töiden tuntemusta.

Palkkaryhmä II

Työntekijältä edellytetään maa- ja vesirakennustöiden yleistuntemusta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa avustavia maa- ja vesirakennusalan töitä.

Myös I palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa tässä lueteltuja töitä, mutta hänen työsuorituksensa vaatii yksityiskohtaisempaa opastusta. Palkka-

ryhmän II vaatiman pätevyuden saavuttaminen vaatii yleensä kahden vuoden työskentelyn erilaisissa maa- ja vesirakennusalan töissä.

Palkkaryhmä III

Vähemmän vaativien ammattitöiden tekijät

Työntekijä hallitsee jonkin maa- ja vesirakennusalan ammattityön.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä kykenee suorittamaan jonkin ammatin piiriin kuuluvan työn / työkokonaisuuden ilman, että hänellä on IV palkkaryhmän edellyttämää ammattitaitoa.

Työntekijä kuuluu tähän palkkaryhmään suoritettuaan oman alansa ammatillisen koulutuksen (perustutkinnon), aikuisten ammatillisen perustutkinnon tai ajoneuvonosturinkuljettajan tutkinnon soveltuvan osan.

Palkkaryhmä IV

Ammattityöntekijät

Työntekijä on koulutuksen tai harjaantumisen kautta hankkinut sellaiset tiedot ja taidot, että hän

- a) hallitsee jonkin ammatin työt monipuolisesti ja itsenäisesti tai
- b) suoriutuu itsenäisesti useamman ammatin piiriin kuuluvista muistakin kuin vähäisistä töistä.

Soveltamisohje:

Tähän ammattiryhmään kuuluvat perusammattitaidon omaavat ammattimiehet. Tähän ammattiryhmään kuuluvat ammattitaitonsa monipuolisuuden perusteella myös ne työntekijät, jotka eivät hallitse kaikkia tietyn ammatin töitä mutta joilla on III palkkaryhmän tasoinen ammattitaito useammassa ammatissa.

Palkkaryhmä V

Vaativien ammattitöiden tekijät

Syvällinen tai laaja-alainen ammatin hallinta: Työntekijä kykenee suorittamaan

- itsenäisesti oman ammattinsa vaativat työt tai
- itsenäisesti ja monipuolisesti useamman ammatin työt.

Soveltamisohje:

Töiden vaatima ammatin hallinta edellyttää vaativaa työtaitoa, ammatissa kehittyneisyyttä sekä teoreettisia tietoja. Tämä ilmenee muun muassa

- *työnopeudessa,*
- *hyvässä piirustusten lukutaidossa,*
- *soveltamistaidossa: kyvyssä ratkaista työn suorittamiseen liittyvä ongelma ja kehittää soveltuva työmenetelmä.*

Teoreettisia tietoja ja soveltamistaitoa tarvitaan esimerkiksi mittausta ja työnsuunnittelua vaativissa töissä.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat ammattitaitonsa monipuolisuuden perusteella myös ne työntekijät, joilla on usean ammatin perusammattitaito ilman, että he kuitenkaan hallitsevat minkään ammatin vaativia töitä. Usealla ammattilla ei tarkoiteta läheisiä rinnakkaisammatteja.

Ammattitutkinnon suorittaneet työntekijät kuuluvat tähän palkkaryhmään.

Ammattitutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osalta edellytetään vähintään kolmen vuoden työkokemusta tämän ammatin mukaisista töistä.

Palkkaryhmä VI

Erittäin vaativien ammattitöiden tekijät

Erityisammattitaito: Työntekijä kykenee suorittamaan

- erityistä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa vaativat työt, joihin liittyy suuri vastuu
- mahdollisesti muiden ammattimiesten työn valvontaa ja ohjausta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluvat yrityksen avaintyöntekijät esimerkiksi

- *vastuullisia ja vaativia mittaustehtäviä tekemään kykenevät ammattimiehet*
- *työkuntien tai -ryhmien etumiestehtäviin kykenevät ammattimiehet*
- *kaikki eteen tulevat ammattinsa piiriin kuuluvat työt hallitsevat ammattimiehet, jotka kykenevät opastamaan muita oman ammattinsa työntekijöitä.*

Suoritettu erikoisammattitutkinto oikeuttaa tähän palkkaryhmään.

3. Perustuntipalkat

Perustuntipalkat 1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Palkkaryhmä</i>	<i>Perustuntipalkka €/h</i>
I	10,77
II	11,69
III	12,58
IV	13,59
V	14,67
VI	15,91

4. Alaikäiset, koululaiset ja opiskelijat

Palkkaus

Alle 18-vuotiaiden ja lomiensa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden palkkauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Palkan on kuitenkin oltava vähintään 75 % palkkaryhmän I mukaisesta palkasta.

Lomiensa aikana työskentelevän, maarakennusalaan vähintään yhden lukuvuoden opiskelleen työntekijän palkan on oltava vähintään 75 % II palkkaryhmän palkasta.

Oppisopimusoppilaan vähimmäispalkka ammatillista peruskoulutusta annettaessa riippuu jäljellä olevasta oppiajasta seuraavan taulukon mukaan:

Jäljellä oleva oppiaika	% II palkkaryhmän perustuntipalkasta	1.3.2016 (11,69 €)
24 – 36 kk	70	8,18 €
12 – 24 kk	75	8,77 €
0 – 12 kk	85	9,94 €

Työpaikkaohjaaja

Työssäoppijoiden ja oppisopimusoppilaiden työn ohjaamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Samassa yhteydessä selvitetään työpaikkaohjaajan mahdollisuudet tehtävän suorittamiseen, vaikutus hänen omien työtehtäviensä hoitamiseen ja tehtävän vaikutus hänen palkkaukseensa.

20 § Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

1. Työkohtaisesta lisästä sopiminen

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä, jonka perusteista ja suuruudesta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään ennen työn aloittamista. Mikäli työkohtaisen palkan suuruudesta ei synny sopimusta, työntekijällä on velvollisuus ottaa työ vastaan tarjotulla työkohtaisella palkalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä selvitettävä, kuinka jäljempänä kohdassa 3. luetellut vaatimukset on otettu palkassa huomioon. Mahdollinen erimielisyys selvitetään neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työkohtaisessa lisässä tulee huomioida tehtävän työn vaatimukset. Yrityksissä tulee kiinnittää huomiota työkohtaiseen lisään suhteessa tehtävään työhön.

Aikapalkkajärjestelmään kuuluu, että pääsääntöisesti työntekijälle maksetaan työkohtaista lisää. Jos työkohtaista lisää ei poikkeuksellisesti makseta, työnantajan on se perusteltava.

2. Työkohtaista lisää koskevat sopimukset

a) Määräaikainen tai työkohdetta koskeva työkohtainen lisä

Työkohtaista palkkaa koskeva sopimus voi olla määräaikainen työtä tai määrättyä työkohdetta koskeva. Mikäli palkkaehdon voimassaoloa ei ole paikallisesti sovittu toisin, se päättyy määräajan kuluttua umpeen tai työntekijän siirtyessä toiselle työmaalle.

b) Toistaiseksi voimassa oleva työkohtainen lisä

Työn vaativuustekijät tai osa niistä voidaan huomioida keskimääräisinä esim. kone- tai työläjikohtaisesti siten, että työntekijän työkohtainen palkka on samansuuruinen kaikilla työmailla. Tällöin työkohtaista lisää koskeva sopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Tällaiseen sopimukseen noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä paikallisesta sopimisesta.

c) Työsopimuksella sovittu palkkaehto

Toistaiseksi voimassa oleva palkkaehto voidaan sopia myös työsopimuksella, jolloin palkkausta koskeva ehto ei ole irtisanottavissa, vaan muutettavissa ainoastaan yhteisin sopimuksin.

Toistaiseksi voimassa oleva palkka ei voi olla pelkkä työntekijän perustuntipalkka, vaan otettaessa vaativuustekijät huomioon keskimääräisinä eri työmailla työkohtaista lisää maksetaan aina. Jos kyseessä ei ole tehollinen työaika, voidaan maksaa perustuntipalkkaa.

3. Työkohtaista lisää korottavat tekijät

Työkohtaista lisää korottavat seuraavat vaativuustekijät:

a) Työn tekninen vaativuus

Työ on teknisesti vaativampaa kuin kyseisen palkkaryhmän töissä on tavanomaista.

Työlle on asetettu poikkeuksellisen korkeat laatuvaatimukset.

b) Työn fyysinen vaativuus

Työ on tavanomaista raskaampaa tai se suoritetaan vaikeissa olosuhteissa. Työn kuormittavuus on suurta.

Huomioon otettavia olosuhdetekijöitä ovat pöly, melu, värinä, haju ja muut olosuhdehaitat, mikäli ne poikkeavat olennaisesti normaalista.

Tällaisia olosuhdehaittoja saattaa esiintyä muun muassa vanhojen rakennusten purkutöissä, tunneli- ja muissa maanalaisissa työkohteissa, talousjätteen käsittelyssä kaatopaikalla.

Työn fyysistä vaativuutta voi lisätä myös työntekijän työnopeuden välitön riippuvuus urakatyötä suorittavien muiden työntekijöiden etenemisestä.

c) Työhön liittyvä vastuu

Työsuoritukseen liittyy tavanomaista suurempaa vastuuta.

Työntekijän työsuoritus rytmittää huomattavassa määrin työkohteen muiden työntekijöiden etenemistä.

Taloudelliset seuraamukset, jotka liittyvät epäonnistumiseen työlle asetetun laatutason saavuttamisessa tai laaditussa aikataulussa pysymisessä tai vahingonvaara, ovat tavanomaisia suuremmat.

Tällaisia vaativuustekijöitä liittyy (usein muiden vaativuustekijöiden ohella) esimerkiksi ajoneuvonosturinkuljettajan tehtäviin ajotuntien aikana tai panostajan tehtäviin räjäytystyönjohtajana.

Työntekijän voimassaolevaa työkohtaista lisää on korotettava hänen siirtymässään työhön, jossa kohdissa a, b tai c luetellut vaatimukset täyttyvät. Korotettu lisä on voimassa sen aikaa, kun työntekijä tekee mainitut vaatimukset täyttävää työtä.

21 § Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan palkkaus sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä maksettava työkohtainen lisä

Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajalle sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä työskentelevälle työntekijälle on sovittu työkohtaisen lisän vähimmäismäärät. Allekirjoittaneet liitot ovat muutoin yhtä mieltä siitä, etteivät kiinteät työkohtaiset lisät kuulu työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään.

1. Tehollinen työaika

Tehollista työaika on koneen siirto, nostosuunnitelman teko, koneen pystytys ja nostotyön aika. Lisäksi tehollista työaika on sellainen työnantajan määräyksestä tapahtuva koneen merkittävä korjaus- ja huoltotyö, jonka työntekijä voi suorittaa itse. Korjaus- ja huoltotyöllä ei tarkoiteta esimerkiksi päivittäisiä tarkastuksia.

Paikallisesti voidaan sopia, että ajoneuvonosturin-, nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan palkka on III palkkaryhmän mukainen ajalta, joka ei ole tehollista työaika.

2. Ajoneuvonosturinkuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta

Ajoneuvonosturinkuljettajalle maksetaan työkohtaista lisää koneen teholliselta työajalta vähintään

<i>Nostokkyky</i>	<i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i>
30 tn tai alle	1,24
yli 30 tn, mutta alle 70 tn	1,57
yli 70 tn, mutta alle 140 tn	1,73
yli 140 tn, mutta alle 200 tn	1,95
200 tn ja yli	2,26

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työkohtainen lisä maksetaan teholliselta työajalta edellä mainittujen määrien keskiarvona.

Tehollista työaikaan olevilta korjaus- ja huoltotoimenpiteiltä maksetaan 30 tn tai alle –nostokyvyn mukainen vähimmäistyökohtainen lisä.

3. Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajan työkohtainen lisä koneen teholliselta työajalta

Nostokoriauton- ja kurottajankuljettajalle maksetaan työkohtaista lisää koneen teholliselta työajalta vähintään

<i>Nostokorkeus</i>	<i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i>
20 m tai alle	1,24
yli 20 m, mutta alle 60 m	1,57
60 m tai yli	1,73

Tehollista työaikaan olevilta korjaus- ja huoltotoimenpiteiltä maksetaan 20 m tai alle –nostokyvyn mukainen vähimmäistyökohtainen lisä.

4. Työkohtainen lisä tunneli- ja kalliosuojatöissä

Tunneli- ja kalliosuojatöissä työn fyysisen vaativuuden vuoksi työkohtainen lisä on vähintään 1,14 euroa työtunnilta siihen saakka, jolloin louhintatyö on rusnattu tilan lopullista käyttöä varten. Osuus eritellään palkkalaskelmassa. Edellä mainittua työkohtaista lisää maksetaan ruisku-betonoinnin ja injektoinnin ajalta sitä tunnelissa ja kalliosuojassa suoritavalle työntekijälle uudisrakennuskohteissa.

22 § Tuotantopalkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja palkkiopalkkaus

1. Tuotantopalkkiopalkkaus

Tuotantopalkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa perustuntipalkan lisäksi maksetaan tuotantopalkkiota, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Tuotantopalkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Tuotantopalkkion perusteesta ja rakenteesta sovitaan työnantajan ja työntekijän tai ryhmän kesken. Sovittu tuotantopalkkiojärjestelmä korvaa edellä olevat työkohtaisen palkan määräytymisperusteet.

Tuotantopalkkiopalkkauksessa työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittelevat tuotantopalkkiopalkkauksen käyttöä, varsinkin sellaisissa töissä, joista suoran urakan hinnoittelu on vaikeaa. Tuotantopalkkiopalkkaus lisää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa itse palkkansa suuruuteen. Palkkausmuoto on kannustava ja lisää siten työn tuottavuutta.

2. Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan palkkausta, jonka suuruus määräytyy yksinomaan työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Palkkion perusteesta ja määrästä sovitaan työntekijän tai ryhmän kesken etukäteen. Sovittu urakkapalkkaus korvaa edellä mainitut palkkausjärjestelmät.

Urakkatyössä työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittavat urakkapalkkauksen käyttöä töissä, joissa työntekijä tai ryhmä voi itsenäisesti päättää työvauhdista ja joissa urakan hinnoittelu on helppoa.

3. Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa palkkion suuruus määräytyy työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sovitulla tavalla.

Palkkiopalkkaussopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskeva työaikajärjestelyt
 - Työn sujumuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkkipyhäkorvausta makseta.
 - Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrä ja laatu
- Palkkion suuruus ja miten sovitut palkkionmääräytymiskriteerit vaikuttavat palkkion määräytymiseen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkka, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen. Takuupalkan on oltava vähintään perustuntipalkan suuruinen.

23 § Odotusajan palkka

Mikäli työntekijän työssä syntyy keskeytystä koneiden epäkuntoon joutumisen tai muun työntekijästä riippumattoman syyn vuoksi, hänelle on sinä aikana järjestettävä, mikäli mahdollista, urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä. Siinä tapauksessa, ettei urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä voida järjestää, odotusajalta on maksettava perustuntipalkka. Työntekijä on kuitenkin velvollinen edellä mainittuna odotusaikana suorittamaan muuta työtä, jos sitä voidaan hänelle järjestää, ja maksetaan hänelle siitä palkka aikapalkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Mikäli työntekijä siirretään kesken työn työnantajasta riippuvasta syystä palkkiopalkkaus- tai urakkapalkkaustyöstä tuntityöhön, maksetaan hänelle hänen perustuntipalkkansa korotettuna 20 %:lla, kuitenkin enintään viiden päivän ajalta.

24 § Hälytysraha

Mikäli työntekijä työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle erillisenä korvauksena ns. hälytysrahana kahden tunnin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoja.

Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

Hälytystapauksissa työssä käymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan siihen oikeus.

25 § Korvauspalkat

Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena.

Näitä ovat työehtosopimuksessa sovitut

- arkipyhäkorvaukset (16 §)
- korvattavat vapaapäivät (kutsuntapäivä, kertausharjoitukset, 50- ja 60-vuotispäivä, vihkkipäivä, läheisen omaisen hautauspäivä) (32 §)
- matka-ajan palkka (36 §).

26 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan joka toinen perjantai tai kaksi kertaa kuukaudessa, mikäli yrityskohtaisesti niin sovitaan. Jos palkanmaksupäivä sattuu viikonlopuksi tai juhlapyhäksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskenta-aika on viisi työpäivää.

Työsuhteen päättyessä lopputili erääntyy maksettavaksi työsuhteen päättymistä lähinnä seuranneen laskenta-ajan jälkeisenä palkanmaksupäivänä.

Urakkatyötä suorittavalle työntekijälle maksetaan ennakkoa noin 90 % suoritettun työn arvosta ja sisälle jäänyt erä sen jälkeen, kun työ on valmis ja vastaanotettu.

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Työntekijälle voidaan pyydettyä maksaa kohtuullinen osa ansaitusta nettoansiosta ennakkona.

IV SOSIAALISET JA TYÖTURVALLISUUTTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

27 § Vuosiloma

1. Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja -korvaus

Työntekijä saa kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaisen vuosiloman.

2. Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkkansa määrästä. Lomaraaha maksetaan lomalta paluun jälkeen ensimmäisenä palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma pidetään osissa, maksetaan kunkin lomanosan päättyessä sitä vastaava osa lomarahasta.

Paikallisesti voidaan kirjallisesti sopia, että lomaraaha maksetaan useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahan sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä on siihen muutoin työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Työntekijälle, jonka työsuhde päättyy ennen hänen vuosilomaansa, maksetaan lomaraaha vuosilomalain mukaisesta lomakorvauksesta. Lomaraaha suoritetaan lopputilin yhteydessä.

Lakisääteiselle eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraaha vuosilomapalkasta ja/tai lomakorvauksesta.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan lomakorvaus vuosiloma-

lain mukaisesti. Lomakorvauksesta maksetaan lomarahaa, mikäli työntekijä suorittuaan asepalveluksen, vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomarahaa vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomarahaa maksetaan työhön paluun jälkeisenä ensimmäisenä palkanmaksupäivänä.

28 § Sairausajan palkka

1. Määritelmät

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi.

Sairausajan palkalla tarkoitetaan palkkaa, joka maksetaan sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden ajalta.

Tapaturmalla tarkoitetaan sekä työtapaturmaa että vapaa-aikana sattunutta tapaturmaa, ellei jäljempänä toisin mainita.

2. Sairausajan palkan maksuajanjakso

Työkyvyttömyyden ajalta maksetaan sairausajan palkkaa enintään seuraaviin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä:

<i>Työsuhteen yhdenjaksoinen kestoaika ennen työkyvyttömyyden alkua</i>	<i>Ajanjakson pituus</i>
vähintään 1 kuukausi	28 päivää
vähintään 3 vuotta	35 päivää
vähintään 5 vuotta	42 päivää
vähintään 10 vuotta	56 päivää

3. Odotuspäivä

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, maksetaan sairausajan palkkaa toisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, maksetaan sairausajan palkkaa ensimmäisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos kyseessä on työtapaturma tai työkyvyttömyyden kesto ylittää sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan (työkyvyttömyyden alkamispäivä ja yhdeksää sitä lähinnä seuraavaa arkipäivää) sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen sellaisen työkyvyttömyyspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

4. Sairausajan palkan määrä

Työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on työkyvytön, maksetaan sairausajan palkkana täysi palkka 2. kohdassa määritellyltä ajanjaksolta (huomioiden mahdollinen 3. kohdan mukainen odotuspäivä). Täysi palkka tarkoittaa sitä palkkaa, jonka työntekijä olisi työssä ollessaan ansainnut.

Työkyvyttömyyden alkaessa kesken työvuoron maksetaan varsinainen palkka työvuoron loppuun.

5. Työkyvyttömyyden todentaminen

Työnantajan hyväksymä todistus

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkäriin antamalla tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelta.

Työkyvyttömyys voidaan flunssatyypisissä, lyhytaikaisissa, enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa osoittaa yrityksen työterveyshoitajan todistuksella. Perustellusta syystä myös muun terveydenhoitajan antama todistus kelpaa todistukseksi työkyvyttömyydestä. Sairauden uusiutumistapauksissa todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen.

Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

a) Yrityksessä voidaan paikallisesti sopia menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa.

Samalla voidaan sopia:

- ilmoituksen muodosta ja ajankohdasta, kenelle se tehdään ja miten se kirjataan
- rajoituksista työntekijän ilmoituksella hyväksyttävien poissaolojen määrään
- hyväksymisen edellytykseksi, että ilmoitus tehdään välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua
- työnantajan oikeudesta aina vaatia lääkärintodistus

Soveltamisohje:

Töiden järjestelyn vuoksi työntekijän on ilmoitettava sairaudestaan heti kun se on mahdollista. Mikäli työntekijä ilman perusteltua syytä jättää ilmoituksen tekemättä, käsitellään poissaoloa luvattomana poissaolona.

Mikäli työntekijän ilmoituksella hyväksytty poissaolo toistuu enintään 30 päivän kuluessa edellisestä hyväksytystä poissaolosta, sovelletaan siihen työkyvyttömyyden uusiutumista koskevia määräyksiä.

Tässä kohdassa tarkoitetulla sopimuksella sovitaan ainoastaan yrityksessä paikallisesti sovittavasta työkyvyttömyyttä koskevasta selvityksestä. Sopimuskohdalla tai soveltamisohjeella ei puututa muualla työehtosopimuksessa oleviin sairausajan palkkaa koskeviin määräyksiin ja vakiintuneisiin tulkintoihin.

b) Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltolain edellyttämää vähimmäistasoista työterveyshuoltoa, selvitykseksi lyhytaikaisista, enintään kolme vuorokautta kestävästä sairauspoissaoloista riittää työnantajalle tai tämän edustajalle tehty oma ilmoitus. Ilmoituksen saatuaan työnantaja voi osoittaa työntekijän menemään lääkärin vastaanotolle. Tästä aiheutuvat kustannukset maksaa työnantaja.

c) Kohdissa a) ja b) olevia määräyksiä sovelletaan myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumista koskeviin määräyksiin.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä hyväksyttävän selvityksen. Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

6. Yrityksen työterveyspalvelut

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien osalta työntekijän on viipymättä hakeuduttava ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolle.

Yrityksessä tulee paikallisesti sopia menettelytavat, joiden mukaan toimitaan, jos työterveyshuolto ei ole käytettävissä aikoina, joina yrityksessä työskennellään säännöllisesti.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön. Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

7. Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työntekijän tulee ilmoittaa työkyvyttömyydestään lähimmälle esimiehelleen tai muulle työnantajan määräämälle henkilölle ennen työvuoron alkua, mikäli se on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista. Työnantajan tulee ohjeistaa työntekijöille sairauspoissaoloista ilmoittamisen menettelytavat.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä työjärjestelyjen vuoksi.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa työnantajalle viipymättä sairastumisestaan, sairausajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

8. Sairausajan palkan maksamatta jättäminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut työkyvyttömyyden tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämälään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työso-
pimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämi-
seen.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

9. Työkyvyttömyyden uusiutuminen

Mikäli työkyvyttömyys uusiutuu samasta syystä enintään 30 päivän ku-
luessa siitä päivästä, jolta työntekijälle on viimeksi maksettu sairauspäi-
värahaa tai sairausajan palkkaa, uusiutunut työkyvyttömyys muodostaa
yhden kokonaisuuden aikaisemman tai aikaisempien työkyvyttömyys-
ajanjaksojen kanssa. Työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvolli-
suus vain yhteen 2. kohdan mukaan määräytyvään ajanjaksoon sisältyvil-
tä työpäivistä. Sairausajan palkkaa maksetaan, kunnes 2. kohdan mukai-
nen ajanjakso on täyttynyt. Ajanjakson ei työkyvyttömyyden uusiutuessa
samasta syystä tarvitse olla yhdenjaksoinen. Sairausajan palkka makse-
taan ensimmäiseltä täydeltä työkyvyttömyyspäivältä, joka olisi ollut
työntekijän työpäivä.

Mikäli kysymyksessä on työkyvyttömyys eri syystä tai työkyvyttömyyden
uusiutumiseen samasta syystä kuluu yli 30 päivää, menetellään sairaus-
ajan palkan maksamisen suhteen kuin kyseessä olisi uusi sairaus. Tällöin
sairausajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy edellä mainituissa 2. ja
3. kohdissa määritellyllä tavalla.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä työkyvyttömyys samasta vai eri syystä, tapahtuu työkyvyttömyyden ajalta maksettavan sairaus- tai muuta päivärahaa maksavan tahon päätöksen perusteella.

10. Sairauspäiväraha tai muu korvaus

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen sairauspäivärahan tai muun korvauksen, johon työntekijä on oikeutettu, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin työntekijällä olisi lain mukaan oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta se sairauspäiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Mikäli työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella, tämä vähennetään maksettavasta sairausajan palkasta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

11. Työkyvyn ylläpito, sairauspoissaolojen hallinta ja sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikea soveltaminen

Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Erityistä huomiota voidaan kiinnittää esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmien vähentämiseen.

Työnantajan ja luottamusmiehen tulee ohjeistaa työntekijöitä sairausajan palkkaa ja sairauspoissaoloja koskevien määräysten oikeassa soveltamisessa. Liitot suosittelevat, että yrityksessä seurataan sairauspoissaolojen kehitystä ja etsitään keinoja niiden ennaltaehkäisemiksi ja vähentämiseksi.

29 § Sairaalan lapsen hoito vanhempien työaikana

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen äidille tai isälle taikka samassa taloudessa asuvalle lapsen vanhemman puolisolle ansionmenetys lapsen hoidon järjestämiseksi välttämättömän, lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta. Ansionmenetys maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Poissaolosta on annettava työnantajan hyväksymä selvitys. Hyväksyttävällä selvityksellä tarkoitetaan sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukaista selvitystä.

Ansionmenetyksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä. Ansionmenetys maksetaan myös yksinhuoltajalle sekä siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen tai siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys. Saman sairauden johdosta ansionmenetys maksetaan vain toiselle vanhemmista.

30 § Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle maksetaan äitiysvapaan ajalta 56 tai isyysvapaan ajalta kuuden sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenterijakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja äitiys- tai isyyspäivärahan erotus. Äitiys- tai isyyspäivärahalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaista äitiys- tai isyyspäivärahaa tai siihen verrattavaa muun lain tai sopimuksen perusteella tulevaa korvausta.

Erotus maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien. Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.

31 § Terveystarkastukset ja lääkäriiskäynnit

1. Lakisääteiset terveystarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen seuraavien terveystarkastusten osalta. Ansionmenetyks korvataan sekä terveystarkastuksen ajalta että matka-ajalta työntekijän menettämien säännöllisten työtuntien mukaisesti. Lisäksi korvataan välttämättömät matkakustannukset. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Ansionmenetyks korvataan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti ja päiväraha matkakustannusten korvausta koskevien määräysten mukaisesti.

Korvattavia terveystarkastuksia ovat:

- a) Valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) määritellyissä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavat terveystarkastukset
- b) nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) määritellyt tutkimukset
- c) säteilylaissa (592/1991) tarkoitetut tutkimukset
- d) terveydensuojelulain (763/94) edellyttämät tutkimukset, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Mikäli tämän kohdan mukainen tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 15,00 euroa.

2. Lääkärissäkäynnit

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen seuraavien lääkäriissäkäyntien osalta.

a) *Uusi tai uusiutuva sairaus*

Ansionmenetys korvataan, kun

- työntekijä käy lääkärissä sairauden toteamiseksi,
- lääkärin tutkimustoimenpiteestä seuraa enintään vuorokauden kestävä työkyvyttömyys tai
- työntekijä sairausoireiden vuoksi otetaan sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä.

b) *Aikaisemmin todettu sairaus*

Ansionmenetys korvataan

- kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on kyseisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi,
- sairauden olennaisesti pahentuessa, jos työntekijän on sen vuoksi ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen,
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen kyseisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen, esimerkiksi silmälasien, hankkimiseksi,
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella tai
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä.

c) *Laboratorio- ja röntgentutkimukset*

Ansionmenetys korvataan korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja rönt-

gentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erilisen laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Ansionmenetys korvataan sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

e) Äkillinen hammassairaus

Ansionmenetys korvataan hoitotoimenpiteen ajalta, jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Ansionmenetys korvataan vain, mikäli työntekijä ei voi saada hoitoa työajan ulkopuolelta. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Edellytykset lääkärissäkäyntien aikaisen ansionmenetyksen korvaamiselle

Ansionmenetys korvataan edellä lueteltujen lääkärissäkäyntien ajalta, mikäli kysymyksessä on sairastuminen tai tapaturma, jonka takia on välttämätöntä päästä nopeasti lääkäriin.

Äkillisiä uusia tai uusiutuvia sairauksia tai tapaturmia lukuun ottamatta edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella. Lääkärissäkäynti on järjestettävä työajan tarpeetonta menestystä välttäen.

Ansionmenetys korvataan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Työntekijän on esitettävä lääkarissäkäynnistä työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, korvausta ansionmenetyksestä ei suoriteta lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten mukaisesti. Korvausta ei suoriteta myöskään 28 §:n 3. kohdan mukaisena odotuspäivänä suoritetun lääkarissäkäynnin ajalta.

Mikäli sairaus tai tapaturma on johtunut työntekijän omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ansionmenetystä ei korvata.

32 § Muut palkalliset poissaolot

1. Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi kuukautta välittömästi ennen avioliittoon vihkimispäivää ja 50- ja 60-vuotispäivää, annetaan palkallinen vapaapäivä, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Merkkipäivältä maksetaan tällöin korvauspalkka 25 §:n mukaisesti. Työntekijän on ilmoitettava merkkipäivästään hyvissä ajoin työnantajalleen.

2. Lähiomaisen hautauspäivä

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi kuukautta välittömästi ennen lähiomaisen hautauspäivää, annetaan hautauspäivä palkalliseksi vapaapäiväksi, kun hautauspäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Hautauspäivältä maksetaan tällöin korvauspalkka 25 §:n mukaisesti.

Lähiomaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

3. Kutsuntapäivä

Varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä maksetaan enintään yhden työpäivän korvauspalkka 25 §:n mukaisesti. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle kutsunta-ajalta korvauspalkka ja työssäoloajalta varsinainen palkka. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

4. Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi

Työntekijälle, joka on ollut työssä vähintään yhden kuukauden ennen kutsuntamääräyksen antamista, maksetaan tavanomaisten rauhanaikaisien kertausharjoitusten ajalta korvauksena 8 tunnin korvauspalkka 25 §:n mukaisesti jokaiselta harjoitusajalta sisältyvältä päivältä, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Korvauspalkasta vähennetään valtion reserviläispalkka ja työntekijälle maksetaan jäljelle jäävä erotus. Palvelukseenastumismääräykseen perustuvat VSS-kurssit rinnastetaan kertausharjoituksiin.

Edellytyksenä tässä tarkoitetun korvauksen maksamiselle on, että työntekijä sekä VSS-kursseilta että kertausharjoituksista palaa entiseen työhönsä.

33 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantajan on otettava työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus sellaisena kuin sen kulloinkin keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet. Vakuutuksen perusteella vakuutuksen antanut yhtiö maksaa vakuutetun työntekijän kuoltua työmarkkinajärjestöjen kulloinkin sopiman vakuutussumman. Lisätietoja www.trhv.fi.

34 § Henkilöstötilat ja työkalujen säilyttäminen

1. Henkilöstötilat

Rakennustyömaiden henkilöstötilat tulee järjestää työministeriön päätöksen rakennustyömaiden henkilöstötiloista (977/94) mukaisesti.

Työministeriön päätöstä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Päätöksen rikkomisesta voidaan vaatia työtuomioistuimessa hyvityssakkoseuraamuksia vain, jos työsuojeluvaltuutettu tai luottamushenkilö tai työntekijä on tehnyt puutteista ilmoituksen työnantajalle, eikä työnantaja ole korjannut puutteita viipymättä.

2. Työkalusuoijat

Työkalujen säilyttämistä varten on varattava riittävä ruokailu- ja vaatesuojasta eristetty lukittava tila.

3. Vakuutusvelvollisuus ja vastuu työkaluista

Työnantaja vakuuttaa murron ja tulipalon varalta työntekijän vaatteet ja työkalut, joiden arvosta sovitaan paikallisesti. Työnantajan työkalut on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja.

Työnantaja vastaa myös työntekijän työkaluista, mikäli niitä säilytetään työkalusuojojassa. Muun rikoksen kuin murron kautta kadonneesta omaisuudesta työnantaja ei vastaa.

35 § Turvavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön työtehtäviin tarpeen mukaan soveltuvat henkilösuojaimet, turvavaatteet ja -käsineet sekä suojakypärän alusmyssyn. Turvavaatteisiin luetaan myös sadevaatteet, lämpöasu ja turvakengät. Sadevaatteet ja lämpöasu annetaan, mikäli työntekijä muutoin

kuin satunnaisesti työskentelee kastelevissa olosuhteissa tai jatkuvasti kylmissä olosuhteissa.

Työnantaja hankkii erityistä tarkkuutta vaativissa ja erityisen pölyisissä tehtävissä työskentelevälle, vähintään neljä kuukautta työsuhteessa olleelle, työntekijälle optisesti hiotut suojalasit. Tarvittaessa työterveyshuolto määrittelee tarvitaanko edellä mainitussa työssä optisesti hiottuja suojalaseja. Työntekijä hankkii silmälasireseptin.

Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muutoin voida torjua (esim. asentamalla työkoneisiin häikäisysojalkalvot).

Edellä mainitut turvavarusteet ovat työnantajan omaisuutta. Saadessaan jonkin uuden turvavarusteen sekä työsuhteen päättyessä työntekijän on palautettava entiset työnantajalle. Työnantaja huolehtii niiden kunnossa- ja puhtaanapidosta, jollei paikallisesti sovita toisin.

Työnantajan harkinnassa on, minkälaiset turvavarusteet hän katsoo taroituksenmukaisimmiksi ja kuinka niiden jako käytännössä suoritetaan. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on käytettävissä työtehtäviin soveltuvia turvavaatteita ottaen huomioon niiden kunnossa- ja puhtaanapidon.

V MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

TES

36 § Matkat työmaatehtävissä

Näitä määräyksiä noudatetaan työntekijöihin, joilla ei ole varsinaista (kiinteää) työpaikkaa ja jotka työskentelevät pysyvästi työmailla.

1. Yöpymistä edellyttävät matkat

a) Päiväraha

Työntekijän yöpyessä työmatkalla hänelle maksetaan päivärahaa 41 euroa matkavuorokaudelta.

b) Majoitus

Työnantaja järjestää työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen.

Mikäli kyseessä ei ole matkustajakoti-/hotellimajoitus, majoitustilassa tai sen välittömässä läheisyydessä tulee olla ruoanlaitto- ja peseytymismahdollisuus.

Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä työntekijälle majoitusta, työntekijälle maksetaan päivärahan lisäksi yöpymisrahaa 12 euroa.

c) Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle maksetaan työmaan alkaessa ja päättyessä matkakustannukset julkisen kulkuneuvon mukaan työntekijän asunnosta työmaalle.

Matkatyössä työntekijälle korvataan jouluna, juhannuksena sekä vuosiloman aikana, ellei loma satu edellä mainittujen pyhien aikana, matka-

kustannukset asuntoon ja takaisin. Samoin korvataan matka asunnosta ja takaisin työntekijän käydessä kotonaan sellaisissa sairaustapauksissa, joiden osalta yhteisesti todetaan, että työntekijän on tarkoituksenmukaista matkustaa kotiinsa sairastamaan.

Matkakustannuksia ei korvata, mikäli työnantaja on järjestänyt kuljetuksen.

d) Matka-ajan palkka

Työntekijälle maksetaan työmaan alkaessa ja päättyessä matka-ajan palkkana 25 §:n mukainen korvauspalkka enintään 12 tunnilta.

e) Työkomennuksen kestäessä erillisen lisän maksaminen viikonlopulta

Työntekijälle, jonka työmaa sijaitsee yli 200 km päässä työntekijän asunnosta, maksetaan erillistä 41 euron suuruista lisää joka toinen viikonloppu laskettuna työkomennuksen alkamisesta.

Lisää ei makseta viikonlopuilta, joilta työnantaja on järjestänyt kuljetuksen tai maksaa päivärahaa, kotimatkakorvausta tai c)-kohdan mukaisia matkakustannuksia.

Erillinen lisä ei ole työajalta maksettua palkkaa.

2. Päivittäiset matkat

a) Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Työntekijän matkustaessa päivittäin asunnostaan tai työnantajan järjestämästä työmaamajoituksestaan työmaalle maksetaan päivittäisenä matkakustannusten korvauksena asunnon ja työpaikan välisen etäisyyden mukaan seuraavasti:

yli 5 km	3,17 euroa
yli 10 km	4,31 euroa
yli 20 km	8,60 euroa
yli 30 km	11,46 euroa
yli 40 km	12,89 euroa
yli 50 km	17,19 euroa
yli 70 km	20,94 euroa
yli 90 km	24,33 euroa
yli 120 km	28,64 euroa

Jos työnantaja on järjestänyt kuljetuksen, ei edellä mainittuja korvauksia makseta.

b) Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 10,25 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa päivittäin työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoedun verotusarvolla.

37 § Matkat varsinaiselta työpaikalta

Näitä määräyksiä noudatetaan työntekijän tehdessä työhön kuuluvien tehtävien suorittamiseksi tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle.

a) Päiväraha

Työntekijälle maksetaan päivärahaa 41 euroa matkavuorokaudelta yli 10 tunnin matkasta ja matkasta, jolla joudutaan yöpymään. Edellytyksenä

on, että työntekijä matkustaa erityiselle työntekemispaikalle, jonka etäisyys hänen asunnostaan tai varsinaisesta työpaikasta on yli 50 kilometriä, riippuen siitä kummasta matka on tehty. Erityisen työntekemispaikan on lisäksi oltava yli viiden kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

b) Majoitus

Mikäli työmatkalla joudutaan yöpymään, työnantaja järjestää paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen.

Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä majoitusta, työntekijälle maksetaan yöpymisrahaa 12 euroa.

c) Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Kun työntekijä tekee tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle eikä hänellä ole oikeutta a)-kohdan mukaiseen päivärahaan, maksetaan hänelle 36 §:n 2. kohdan päivittäisten matkakustannusten korvausten taulukon mukainen korvaus.

d) Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 10,25 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoedun verotusarvolla.

38 § Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä on sovittava etukäteen. Mikäli oman auton käytöstä sovitaan, maksetaan työntekijälle korvauksena 41 senttiä/km. Mikäli samassa autossa kulkee useampia henkilöitä, maksetaan lisämaksua 3 senttiä/henkilö/km.

Jos työntekijälle maksetaan kilometrikorvausta työmaalle kulkemisesta omalla autolla, hänellä ei ole samanaikaisesti oikeutta saada 36 ja 37 §:issä mainittuja matkakustannusten korvauksia eikä päivittäisiä matkakustannusten korvauksia.

39 § Matkustamista koskevia määräyksiä

1. Matkavuorokausi

Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa työntekijän lähtiessä työpaikaltaan tai asunnoltaan ja päättyy hänen palatessaan edellä mainittuun paikkaan. Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 6 tunnilla, maksetaan päivärahaa 41 euroa.

2. Matkan mittaamisen lähtökohta

Matkan pituus mitataan työntekijän asunnosta lähtien työmaalle, jollei muusta ole paikallisesti sovittu. Työntekijän tulee antaa selvitys asuinpaikastaan työsopimusta tehtäessä. Mikäli työntekijän asuinpaikka muuttuu tilanteessa, jossa matkan mittaamisen lähtökohtana on asunto, matkan mittaamisen lähtökohdan muuttamisesta on sovittava.

3. Matkan mittaus

Matka mitataan lyhintä yleisessä käytössä olevaa tietä pitkin matkan mittaamisen lähtökohdasta työmaalle.

5. Matkustamisen selvittäminen

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa selvittää ennen matkalle lähtöä.

6. Maksaminen

Matkustamiseen liittyvät korvaukset maksetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä työnantajan edellyttämän selvityksen, kuten matkalaskun, perusteella.

7. Työnantajan määräämä kuljetus

Mikäli työntekijä kuljettaa muita työntekijöitä työnantajan omistuksessa tai hallinnassa olevalla ajoneuvolla työntekemisaikkaan tai sieltä pois, maksetaan korvauksena kuljettamiseen käytetyltä ajalta työntekijän perustuntipalkka. Maksettava korvaus ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa eikä kuljettamiseen käytettyä aikaa lueta kuljettajan työaikaan.

Korvauksen maksaminen edellyttää joko työnantajan nimenomaista määräystä tai olosuhteiden on muutoin oltava sellaiset, että kyseessä on työnantajan määräykseen rinnastuva velvollisuus kuljettaa ajoneuvoa. Korvausta ei makseta esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja on antanut auton työntekijöiden käyttöön ja työntekijät sopivat keskenään yhteiskuljetuksesta tai jossa työnantaja on järjestänyt vapaaehtoisen yhteiskuljetuksen.

40 § Paikallinen sopiminen matkustamista koskevien määräysten osalta

Tämän luvun määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sovitulla yrityksen matkustussäännöllä tai paikallisesti kirjallisesti toisin sopien. Tämä edellyttää, että näin menetellen saavutetaan kokonaisuus huomioon ottaen kaikille työntekijöille työehtosopimuksen tasoiset etuudet.

41 § Työ ulkomailla

1. Mikäli työkohte sijaitsee Suomen rajojen ulkopuolella, noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijöiden sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä sekä maa- ja vesirakennusalan kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta, mikäli paikallisista olosuhteista tai niiden asettamista erityisvaatimuksista ei muuta johdu.

2. Työntekijälle maksetaan palkan lisäksi olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvausta siltä osin kuin ne ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Korvauksen suuruudesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken etukäteen.

3. Työsopimus tai ulkomaankomennusta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työntekijän lähtöä työntekomaahan. Sopimuksesta tulee ilmetä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n edellyttämien seikkojen lisäksi päivärahan suuruus ja sen määräytymisperuste (miltä päiviltä päiväraha maksetaan), työnantajan kustantamat kotimatkat ja matkakustannusten korvaus työntekomaassa sekä majoitusjärjestelyt ja niiden arvioitu laatu.

4. Työntekijällä on oikeus päivärahaan, jonka suuruus on vähintään 41 euroa ja joka maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Työnantaja kustantaa työntekijälle matkat työkohteeseen ja takaisin työntekijän kotipaikkakunnalta ulkomaan komennuksen alkaessa ja päättyessä. Muista työnantajan kustantamista kotimatkoista, matkustusajan palkasta sekä matkakustannusten korvaamisesta työskentelypaikkakunnalla työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen.

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisen asunnon.

5. Työntekijöiden sosiaaliturva määräytyy lakien ja kansainvälisten sopimusten perusteella.

6. Mikäli työkohte sijaitsee Pohjoismaassa tai Euroopan Unionin jäsenmaassa, voivat työnantaja ja työntekijä sopia, mikäli työskentelymaan lainsäädännöstä ei muuta johdu, työsopimukseen sovellettavasta laista seuraavasti:

a) Työsopimukseen sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työehtoja.

b) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta. Työaikojen ja työajasta johtuvien liisien osalta sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työaikaa koskevia työehtoja.

c) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta.

7. Työaika voidaan järjestää paikallisesti 10 §:n mukaisesti sopien siten, että työtuntien määrä tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa enintään kuuden kuukauden tasoittumisjaksolla.

8. Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia sellaisesta työaikajärjestelystä, joka on työntekomaan pakottavien työaikamääräysten vastainen.

9. Käytettäessä keskimääräistä 40 tunnin viikkotyöaikaa työtuntijärjestelmä on laadittava etukäteen kirjallisesti koko tasoittumisjakson ajaksi, joka voi olla kuitenkin enintään ulkomaantyon keston mittainen. Työtuntijärjestelmän muuttaminen kesken tasoittumisjakson voi tapahtua vain molemminpuolisella sopimuksella.

10. Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen työajan lisäksi, on kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi, on kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

11. Suomen työmarkkinajärjestöjen mahdollisesti julistamat työtaistelutoimenpiteet eivät koske työkohteita Suomen rajojen ulkopuolella.

1 Uusi työehtosopimus ja sopimuskausi

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry ovat sopineet rakennusalan kilpailukyvyyn ja työllisyyden parantamisesta. Rakennusalan työehtosopimusten voimassaoloa jatketaan 12 kuukaudella niin, että uudet työehtosopimukset tulevat voimaan 1.3.2017 ja päättyvät 28.2.2018.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry sopivat, että maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan yhdellä vuodella ajalle 1.3.2017 – 28.2.2018.

2 Palkankorotukset

Työehtosopimus 1.3.2017 – 28.2.2018 ei sisällä yleiskorotusta. Työehtosopimuksen mukaiset rahamääräiset lisät pysyvät ennallaan.

3 Koko rakennusala koskevat yhteiset muutokset

Työkokeilua koskeva paikallinen sopiminen

Rakennusallalla voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia yrityksessä noudatettavasta menettelystä alalle ensimmäistä kertaa tulevan henkilön työkokeilusta. Tämä yrityskohtainen sopimus on voimassa työehtosopimuskauden loppuun asti.

Yrityskohtaisessa sopimuksessa on sovittava seuraavista ehdoista:

- Työkokeiluun osallistuvan työntekijän työkokeilusopimus tehdään kuudeksi kuukaudeksi. Työkokeilusopimus voidaan tänä aikana molemmin puolin purkaa kuten koeaikainen työsopimus.

- Työkokeiluajana työntekijän tuntipalkka voidaan sopia työehtosopimuksen aikapalkkoista poiketen kuitenkin niin, että se on vähintään 6,00 euroa tunnilta. Tuntipalkan lisäksi työehtosopimuksessa maksettavaksi määrätyt lisät maksetaan normaalisti työehtosopimuksen mukaan.
- Samalla kun yrityksessä työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan yrityskohtaisesta työkokeilumenettelystä, nimetään myös ammattityöntekijä, jonka tehtävänä on työkokeilijan opastaminen ja perehdyttäminen. Samalla sovitaan miten opastaminen ja perehdyttäminen toteutetaan.

Tuottava ja kannustava palkkaus

Rakennusalalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta.

INFRA ry ja Rakennusliitto ry sopivat tuottavan ja kannustavan palkkauksen mukaisista tekstimuutoksista työehtosopimuksen 22 §:ään työehtosopimuksesta ilmenevällä tavalla (ks. tarkemmin jäljempänä).

Rakennusalan työehtosopimusosapuolet ovat valmiita parantamaan alan tuottavuutta yhteisin toimenpitein, esimerkiksi yhteisin koulutustilaisuuksin, joissa opastaa tuottavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien sekä joustavien työaikojen käyttöön.

Korttimaailman yksinkertaistaminen

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on yhdistää Valttikortti ja Rakennusliitto ry:n jäsenkortti niin, että kaikki Rakennusliiton jäsenet ovat automaattisesti Valttikortin tietokannassa.

Valtti- ja jäsenkortilla voidaan automaattisesti siirtää tiedot kehitteillä olevaan tulorekisteriin ja työttömyyskassan edellyttämät asiakirjat olisi automaattisesti saatavissa.

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toimivat yhteisesti niin, että erilaisten pätevyysien ylläpitäminen taitorekisterissä helpottuu ja myös pätevyysien edellyttämiä koulutuksia järkiperaistettaisiin.

4 Tekstimuutokset

1. 18 § Käsitteet, ks. tes 18 §

2. 22 § Tuotantopalkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja palkkiopalkkaus

Muutetaan työehtosopimuksen 22 §:ää siten, että 28.2.2017 asti voimassa olevan työehtosopimuksen mukainen palkkiopalkkaus muutetaan tuotantopalkkiopalkkaukseksi ja rakennusalan neuvottelutuloksen mukainen tuottava ja kannustava palkkaus määritellään uudessa 3. kohdassa palkkiopalkkaukseksi. 1.3.2017 alkaen voimassa olevassa työehtosopimuksessa palkkiopalkkauksella tarkoitetaan uutta 3. kohdan mukaista palkkaustapaa.

3. Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa palkkion suuruus määräytyy työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sovitulla tavalla.

Palkkiopalkkaussopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskeva työaikajärjestelyt
 - Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkipyhäkorvausta makseta.

- Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrä ja laatu
- Palkkion suuruus ja miten sovitut palkkionmääräytymiskriteerit vaikuttavat palkkion määräytymiseen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkka, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen. Takuupalkan on oltava vähintään perustuntipalkan suuruinen.

5 Matkatyö ja kustannusten korvaukset

Matkatyön kustannusten voimassaolevat korvaukset ilmenevät työehtosopimuksesta ja vastaavat verohallinnon päätöstä 1.1.2017 lukien.

6 Matkakustannusten korvausten tarkistaminen vuodelle 2018

Päivärahaa, yöpymisrahaa, ateriakorvausta ja oman auton käyttökorvauksia tarkistetaan työehtosopimuskauden kuluessa samaan aikaan, kun verohallinto päättää matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä. Muutokset toteutetaan samasta ajankohdasta lukien kuin ne on sovittu toteutettavaksi verohallinnon päätöksessä, kuitenkin aikaisintaan 1.1.2018.

Päivittäisten matkakulujen korvauksia tarkistetaan sopimuskauden aikana sillä prosenttimäärällä, jolla kotimaan linja-autoliikenteen kuluttajahinnat (2010=100) muuttuvat kunkin vuoden lokakuusta seuraavan vuoden lokakuuhun. Muutokset toteutetaan 1.1.2018 lukien.

Työkomennuksen kestäessä viikonlopulta maksettavan erillisen lisän määrää tarkistetaan samalla tavalla ja samasta ajankohdasta lukien kuin

verohallinnon päätöksessä verovapaista matkakustannusten korvauksissa mainittu päiväraha.

7 Muut kirjaukset

1. Kulunseuranta ja valvonta

Osapuolet sopivat, että 20.3.2014–29.2.2016 voimassa olevan maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa olleesta kulunseuranta ja valvontaa koskevasta kannanotosta säilytetään allekirjoituspöytäkirjassa seuraava yhteinen tulkinta. Kannanottoa koskevista rikkomuksista osapuolilla ei ole mahdollisuutta vaatia hyvityssakkoseuraamista.

Päätoteuttaja voi luovuttaa sähköisen kulunvalvonnan – tai seurannan tietoja työmaan ali- ja sivu-urakoitsijoille näiden työmaalla olevan työvoiman osalta. Luovutettavia tietoja voivat olla mm. työntekijän nimi, työnantaja sekä töiden päivittäinen aloitus- ja päättymisaika. Päätoteuttajan luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteismiehillä on oikeus saada vastaavat tiedot toimialueensa urakoitsijoista, työvoimaa vuokraavista yrityksistä sekä näiden henkilöstöstä.

2. Kehityskeskustelu vuosittain

Liitot suosittelevat, että yrityksissä käydään kehityskeskustelut kerran vuodessa. Yrityksissä sovitaan kehityskeskustelun sisällöstä. (kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista, työssä jaksamista yms. koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja)

3. Harjoittelijat ja opiskelijat

Osapuolten välillä 26.3.2009 allekirjoitettu koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva ohje uudistetaan olemaan voimassa tes-kauden ajan.

4. Tutustu työelämään ja tienaa

Osapuolet hyväksyvät noudatettavaksi viimeisintä Tutustu työelämään ja tienaa- suositusta.

Helsingissä 16.12.2016

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

MISS

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että maa- ja vesirakennusalalla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät tämän sopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin.

Sopimuksen 5 §:ssä on lisäksi poikettu siitä, mitä on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:ssä ja 9 luvun 3 §:ssä selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista.

1 § Koeaika

1. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään 8 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa.

Työsopimuksessa ei voida sopia koeajasta silloin, kun työntekijä tulee kahden vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastaavankaltaisiin tehtäviin, joissa hän on aikaisemmin ollut.

2. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

2 § Lomauttaminen

1. Lomautusilmoitusaika on

- vähintään viisi työpäivää, jos työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti alle 9 kuukautta ja
- vähintään kaksi viikkoa, jos työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti 9 kuukautta tai enemmän.

Mikäli ilmoitus lomautuksesta on annettu työvuoron kahden ensimmäisen tunnin aikana, lasketaan sanottu päivä ensimmäiseksi päiväksi lomautusilmoitusaikaa laskettaessa.

MISS

2. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen.

3. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia toisin tämän kohdan määräyksistä.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen kestäessä, jolloin lomautus jatkuu välittömästi työn tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

3 § Irtisanominen

1. Työnantajan on noudatettava vähintään seuraavia irtisanomisaikoja irtisanoessaan työntekijän työsopimuksen:

Työsuhteen kestoai- ka	Irtisanomisaika
enintään 1 vuotta	2 viikkoa
1 vuotta–3 vuotta	3 viikkoa
yli 3 vuotta–7 vuotta	6 viikkoa
yli 7 vuotta	10 viikkoa

2. Työntekijän on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja irtisanoessaan työsopimuksen:

Työsuhteen kestoai- ka	Irtisanomisaika
alle 6 kuukautta	5 työpäivää
6 kuukautta – alle 10 vuotta	2 viikkoa
10 vuotta tai enemmän	4 viikkoa

3. Mikäli ilmoitus irtisanomisesta tai irtisanoutumisesta on annettu työvuoron kahden ensimmäisen tunnin aikana, lasketaan sanottu päivä ensimmäiseksi päiväksi irtisanomisaikaa laskettaessa.

4. Työsopimus voidaan irtisanoa päättymään tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällöin irtisanomisilmoitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen päättymiseen kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen päättymisestä tulee tällöin ilmoittaa viimeistään työsuhteen päättymistä edeltävänä päivänä.

4 § Työkunnat

Mikäli työkunta on tehnyt sopimuksen määrätystä työstä ja työkuntaa joudutaan työn vähentymisen vuoksi pienentämään, työnantajan tulee ilmoittaa työkunnalle työkunnan pienentämisestä ja vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä ainakin kaksi päivää ennen vähentämistä. Ellei työkunta ohjesääntönsä perusteella pääse sopimukseen siitä, ketä tai keitä vähennys koskee, työnantaja valitsee vähennettävät työntekijät lähinnä työkuntaan viimeksi tulleiden joukosta.

5 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

1. Kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaihteluiden eivätkä työsuomalain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden piiriin.

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot.

Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

6 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

MISS

1. Työnantajalla on velvollisuus tarjota lomautetulle tai irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle työsopimuksen mukaista työtä tai muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle (myös lomautetulle) rajoittuu työkohteisiin, joissa työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

Alueellinen rajoitus ei koske varsinaisessa matkatyössä olevia työntekijöitä.

Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä huomioon ottaen, maa- ja vesirakennusalan luonteeseen ja yrityksen kokoon nähden tavanomaisin järjestelyin kouluttaa ja jota työnantaja kykenee koulutuksen päätyttyä tarjoamaan.

2. Mikäli julkinen viranomainen on urakkasopimuksessa tai muutoin asettanut työvoiman käyttöä koskevia ehtoja, määräytyy työnantajan velvollisuus tarjota työntekijälle työtä työllistämisehtojen asettamien rajoitusten mukaisesti.

3. Jos aliurakkaa tai alihankintaa koskeva sopimus joudutaan purkamaan ko. palvelua tarjoavan yrityksen palkkojen maksukyvyttömyyden vuoksi, tilaajalla on oikeus ottaa aliurakoitsijan tai alihankkijan työntekijät määräaikaiseen työsuhteeseen suorittamaan ko. työ valmiiksi omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvollisuuden tai 8 §:n takaisinottovelvoitteen sitä estämättä.

4. Työnantaja voi ottaa oppisopimusoppilaita työsuhteeseen omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvollisuuden tai 8 §:n takaisinotovelvollisuuden sitä estämättä, mikäli yrityksessä on näin yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä sovittu.

7 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Jos työntekijöitä irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisella tai tuotannollisella syyllä, mahdollisuuksien mukaan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuteen.

8 § Takaisinottaminen

Mikäli työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja tarvitsee kuuden kuukauden kuluessa työnteon lopettamisesta työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, työnantajan tulee tiedustella tarjolla olevan työmaan sijaintipaikkakunnan työvoimaviranomaiselta, onko tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitettulla etäisyydellä edellä mainitusta työkohteesta irtisanottuja työntekijöitä etsimässä tämän työvoimaviranomaisen välityksellä työtä. Mikäli on, työtä tulee tarjota ensisijassa näille työnhakijoille.

9 § Seuraamukset virheellisestä menettelystä

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamaa hyvityssakkoseuraamusta. Hyvityssakkoa ei voida tuomita työnantajalle myöskään sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, josta voidaan tuomita vahingonkorvausta, korvausta tai hyvitystä.

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

MISS

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Ammatillinen koulutus

Kun työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän tämän ammattiin liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

KTS

Se, että kysymyksessä on tässä tarkoitettu koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidtomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia.

Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matkajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei suoriteta korvausta.

2 § Yhteinen koulutus

Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan esimerkiksi työpaikan yhteistoimintaa edistävää ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeellista koulutusta. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

Työsuojelun perus- ja erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Keskusjärjestöt ja niiden jäsenliitot, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet sekä työnantaja ja työntekijäpuoli järjestävät työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta.

Yhteisen koulutuksen järjestäminen on yleensä tarkoituksenmukaisinta järjestää työpaikkakohtaisesti.

KTS

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus 1 §:n mukaisesti.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen joko yhteistyöelimestä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Liitot seuraavat koulutustarjonnan toteutumista.

3 § Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta. Osapuolet suosittelevat, että kurseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Mikäli kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään neljä viikkoa ennen kurssin alkua sekä mikäli on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kahdeksan viikkoa ennen.

Kurseille osallistumisesta ei saa aiheutua tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä on sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

4 § Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliittojen koulutuslaitoksissa tai muussa Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa, jonka koulutustyöryhmä tai Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT ovat hyväksyneet, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, yrityskohtaisen luottamusmiehen varamiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansiomenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

KTS

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA JA YHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALAN YRITYKSISSÄ

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen kesken tehtyyn maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien yrityksissä ja työkohteissa.

TED

Sopimuksessa on sovittu työntekijöiden edustajista ja yhteistoiminnasta. Yhteistoiminnan järjestämisen osalta kyseessä on työsuojelun valvonnasta annetun lain 23 §:ssä tarkoitettu sopimus.

2 § Työnantajan edustajat ja näiden tehtävät

1. Työsuojelupäällikkö

Työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi,
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia,
- tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä

- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

3 § Työntekijöiden edustajat ja näiden tehtävät

1. Yritys- tai työpaikkakohtainen luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstissä muuta ilmene, yrityskohtaista ja työpaikkakohtaista luottamusmiestä.

TED

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia Rakennusliitto ry:n edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista. Luottamusmies edustaa työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja työnantajan ja työntekijöiden välillä ja osallistaa toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan kehittämiseksi.

2. Varaluottamusmies

Luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen varamiehensä luottamusmiehenä.

3. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edustaa toimialueellaan kaikkia työpaikan työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin sekä huolehtia työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan hänelle kuuluvien tehtävien suorittamisesta.

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettut valtuutetut. Työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevat työntekijät voivat valita yhteisen työsuojeluvaltuutetun, elleivät toimihenkilöasemassa olevat halua valita omaa työsuojeluvaltuutettua.

Työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

Yrityksessä voidaan valita yrityskohtainen työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa työpaikkakohtaisia työsuojeluvaltuutettuja.

Työpaikan yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet voivat tehdä paikallisen sopimuksen siitä, mitä työpaikalla tarkoitetaan. Mikäli yrityksessä on useampia yhteistoimintaelimiä tai työsuojelutoimikuntia, päätösvalta kuuluu niille yhteisesti. Paikallinen sopiminen edellyttää, että kaikki yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet ovat asiasta yksimielisiä.

Työnantaja ja työntekijät voivat paikallisesti sopia, että työpaikalla tarkoitetaan

- yrityksen kiinteää toimipaikkaa ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja,
- aluekonttoria ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja tai
- vähintään kaksi vuotta kestävästä työmaasta, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa.

Mikäli paikallisesti ei ole työpaikasta muuta sovittu, tarkoitetaan työpaikalla

- 20 tai sitä suuremman työntekijämäärän säännöllistä työskentelyaluetta, joka hallinnollisesti on saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa ja joka toiminnallisesti muodostaa yhden kokonaisuuden.
- Työntekijöiden työskennellessä alle 20 työntekijän muodostamissa eri työpaikoissa laajalla alueella, nämä muodostavat yhteisen työpaikan.

TED

Monitoimialaryityksessä työpaikan määrittely tapahtuu siten, että maa- ja vesirakennusalan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden.

Työpaikkakohtaisella työsuojeluvaltuutetulla ei tarkoiteta yhteiselle työmaalle valittavaa työsuojelun valvontalain 43 c §:n mukaista työmaakoh- taista työsuojeluvaltuutettua.

4. Varatyösuojeluvaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

4 § Varaedustajana toiminen

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varaedustajan tehtävään ryhtymisestä. Varaluottamusmiehellä tai -työsuojeluvaltuutetulle on tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin luottamusmiehellä tai työsuojeluvaltuutetulla.

5 § Yhteistoimintaelimet ja -tehtävät

Työsuojeluyhteistoimintaa varten on työpaikalla työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimi-

henkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai milloin nämä ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut, ja näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistyömuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan tai -paikkojen laatu, laajuus, työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Mikäli muusta yhteistoiminnasta ei ole sovittu, työpaikalle on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan muodostavat työpaikan työsuojelupäällikkö, toimihenkilöiden nimeämä edustaja sekä työntekijöiden nimeämä työsuojeluvaltuutettu ja ensimmäinen varavaltuutettu. Suuremmasta työsuojelutoimikunnasta sovitaan paikallisesti em. osapuolten välillä.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Puheenjohtajan - tai hänen ollessa estyneenä - varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tai vähintään neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon työpaikan koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämisesityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämisesityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seurantaa,

- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä siitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus-suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työno-pastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittä-miseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla se-kä
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstö-hallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esite-tään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen.

Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyt-tämän yhteistoiminnan puitteissa:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhal-linnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteut-tamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua työkykyä yl-läpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunni-telmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

6 § Henkilöstön edustajien kelpoisuus

Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Rakennusliitto ry:n jäsen ja työsuhteessa asianomaiseen yritykseen sekä perehtynyt maa- ja vesirakennusalan työolosuhteisiin.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen ja hänen henkilökohtaiseksi varamieheksi valitun työntekijän tulee olla työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään kuusi kuukautta, mikäli yritys on toiminut maa- ja vesirakennusosalalla vähintään tämän ajan. Pääasiassa maa- ja vesirakennustoimintaa harjoittavan yrityksen yrityskohtainen luottamusmies on valittava maa- ja vesirakennusalan työntekijöistä.

Työsuojeluvaltuutetuksi voidaan valita yritykseen työsuhteessa oleva henkilö.

Työsuojeluvaltuutettu voidaan valita myös luottamusmieheksi tai luottamusmies vastaavasti työsuojeluvaltuutetuksi huomioiden kuitenkin luottamusmiehen kelpoisuusvaatimukset.

Mikäli työnantajan ja työntekijöiden välillä niin sovitaan, hoitaa yrityskohtainen luottamusmies myös työsuojeluvallontalain 10 §:ssä tarkoitettujen pienempien kuin 10 työntekijän suuruisten työmaiden työsuojeluvaltuutetun tehtävät.

7 § Henkilöstön edustajien valinta

1. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta

Yrityskohtainen luottamusmies on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Yrityksen maa- ja vesirakennusosalalla työskentelevillä työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yrityskohtainen luottamusmies ja varaluottamusmies.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan marras-joulukuussa kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Yrityskohtaisen luottamusmiehen toimikausi alkaa, kun luottamusmiesvalinnan tulos on todettu ja ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan myös muuna aikana, mikäli yrityskohtainen luottamusmiehen toimikautensa eroaa tai erotetaan työstä tai yrityksessä ei ole luottamusmiestä.

Luottamusmiehen toimikauden pituus on näissä tapauksissa sovitettava työnantajan kanssa ennen vaalia kuitenkin siten, että luottamusmiehen toimikausi on vähintään yksi ja enintään kaksi vuotta.

2. Työpaikkakohtaisen luottamusmiehen valinta

Työkohteeseen voidaan valita työpaikkakohtainen luottamusmies, jos se on perusteltua ottaen huomioon yrityksen koko, toimintaperiaate ja työkohteessa työskentelevien saman työnantajan työntekijöiden lukumäärä (vähintään 5 työntekijää) ja työkohteen kesto.

3. Työsuojeluvaltuutetun valinta

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta suoritetaan työajan ulkopuolella näiden toimikautta edeltävän vuoden marras-joulukuussa.

8 § Vaalien järjestäminen

Vaalimenettely suositellaan toteutettavaksi seuraavasti, mikäli työnantajan ja työntekijöiden välillä ei kirjallisesti toisin sovi. Mikäli poiketaan seuraavista määräyksistä, on varmistettava erityisesti vaalisalaisuuden säilymisen ja äänioikeutettujen mahdollisuuden osallistua vaaliin.

Vaali toimitetaan työajan ulkopuolella työkohteittain ja siitä on työnantajan kanssa sovitettava tarpeellisten yksityiskohtien ja järjestelykysymysten selvittämiseksi vähintään kahta viikkoa aikaisemmin. Työnantaja

luovuttaa vaalin järjestäjille luettelon yrityksen työmaista sekä niillä työskentelevistä vaalikelpoisista työntekijöistä yhtä viikkoa ennen sovittua vaalipäivää.

Työntekijöillä on oikeus käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia ja tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle. Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

Vaalin ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava työnantajan kanssa ja siitä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla. Samalla on ilmoitettava siitä, miten ehdokkaiksi asetettavista ilmoitetaan. Ehdokkaat voidaan asettaa myös ehdokasasettelukokouksessa, jolle voidaan toimittaa tarvittaessa kirjallisesti ehdokkaat. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki yrityksen maa- ja vesirakennus- alalla työskentelevät työntekijät.

Työsuojeluvaltuutetun vaalin osalta sovitaan paikallisesti, kuka huolehtii vaalien toimeenpanemisesta. Ellei paikallisesti toisin sovita, huolehtii vaalien toimeenpanemisesta yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta ja varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan palkansaajia edustavat jäsenet. Yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäseniin sovelletaan tällöin 12 §:n 2. kohdan määräyksiä.

Ehdokasasettelulle on varattava aikaa 14 päivää. Ehdokasasettelun määräjän päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

Vaali toimitetaan enemmistövaalina suljetuin lipuin. Vaali suoritetaan postiäänestyksenä, mikäli työntekijät eivät voi osallistua lippuäänestyseen pitkien etäisyyksien tai muiden syiden vuoksi. Työnantaja maksaa postiäänestyksestä aiheutuneet välttämättömät kulut. Vaali voidaan järjestää myös sähköisenä.

Kullakin vaaliin osallistuvalla on vaalissa käytettävänä yksi ääni. Äänen mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla.

Jos kuhunkin tehtävään on asetettu vain yksi ehdokas, ei vaalia tarvitse järjestää. Vaalia ei myöskään tarvitse järjestää, jos valintakokouksessa ovat kaikki yrityksen työntekijät saapuvilla ja valinta on yksimielinen.

Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

9 § Henkilöstön edustajien työsuhde

1. Velvollisuudet

Luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtäviään työn ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2. Siirtäminen ja kehittyminen ammatissa

Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia. Luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua ei saa luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä takia erottaa työstä.

Kokonaan työstä vapautetun luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää edellyttääkö henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

3. Ansio ja sen kehitys

Jos luottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista ja hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentamista.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa maa- ja vesirakennuslalla työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Tarkastelu tapahtuu puolivuositain tämän sopimuksen 12 §:n 2. kohdan mukaisesti luovutettavien tietojen perusteella.

4. Työsuhdeturva

Jos yrityksen tai työmaan työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen tai työmaan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Jos työpaikan työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, voidaan toimenpide kohdistaa työsuojeluvaltuu-

tettuun vain, jos hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä hänen toimialueellaan.

Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen määräysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan, onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Tähän menettelyä koskevaan määräykseen noudatetaan MISS (irtisanomissuojasopimus) 9 §:n määräyksiä.

TED

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purkamisoikeus määräytyy työsopimuslain 8 luvun 1 §:stä ilmenevillä perusteilla. Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

5. Ehdokas- ja jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös asetettuun yrityskohtaiseen luottamusmiehdokkaaseen tai työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka valintaa on kannattanut vähintään yksi yrityksen vaalikelpoinen työntekijä ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen sovittua vaalipäivää ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalin tuloksen tultua todetuksi.

Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun vaalia ei järjestetä työntekijöistä johtuvasta syystä sovittuna vaalipäivänä, ehdokassuoja päättyy edellä mainittuna päivänä.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä tai työsuojeluvaltuutettutehtävänsä päättymisen jälkeen.

6. Korvaus sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa mainitut seikat.

10 § Henkilöstön edustajien vapautus työstä

1. Luottamusmies

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle säännöllistä vapautusta seuraavasti:

<i>Luottamusmiehen edustama työntekijämäärä:</i>	<i>Säännöllisen vapautuksen määrä:</i>
alle 15	tarpeen mukaan enintään
1 tunti 30 min viikossa	
15–29	2 tuntia 30 min viikossa
30–99	6 tuntia viikossa
100–199	9 tuntia 30 min viikossa
200–299	14 tuntia viikossa
300–399	16 tuntia 30 min viikossa
400–499	20 tuntia viikossa

Luottamusmies voi olla kokonaan työstä vapautettu, kun hän edustaa vähintään 500 työntekijää.

Niissä yrityksissä, joissa yrityskohtainen luottamusmies toimii henkilöstöryhmän edustajana YT-lain mukaisissa neuvotteluissa ja yrityksen henkilöluku on 30 tai enemmän, lisätään hänen edellä sanottua työstä vapautustaan 20 prosentilla.

TED

Yrityskohtainen luottamusmies voi käydä hoitamassa luottamusmiestehdäviä työpaikkansa ulkopuolella, mikäli tarve tällaiseen työnantajan edustajan kanssa yhteisesti todetaan.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehdävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

2. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen, työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu ilman kussakin tapauksessa erikseen etukäteen annettavaa selvitystä saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien tehtävien hoitamista varten seuraavan taulukon mukaan:

*Työsuojeluvaltuutetun
edustama työntekijämäärä*

alle 20 työntekijää

20– 29 ”

30– 99 ”

100– 199 ” *)

200– 299 ”

300– 399 ”

yli 400 ”

*) loughinta- ja murskaustyökohteissa 10 tuntia viikossa

Työstä vapautuksen määrä

tarpeen mukaan 1 t 30 min viikossa

2 t 30 min viikossa

6 t viikossa

9 t 30 min viikossa

14 t viikossa

16 t 30 min viikossa

18 t 30 min viikossa

TED

Niissä yrityksissä, joissa työsuojeluvaltuutettu toimii henkilöstöryhmän edustajana YT-lain mukaisissa neuvotteluissa ja yrityksen henkilöluku on 30 tai enemmän, lisätään hänen edellä sanottua työstä vapautustaan 20 prosentilla.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on käyttänyt edellä tarkoitetun ilman eri selvitystä myönnetyn vapautuksen kokonaisuudessaan ja osoittautuu, että hän tarvitsee valtuutetun tehtävien hoitamista varten sen lisäksi vapautusta, määräytyy vapautus työsuojelun valvonnasta annetun lain 34 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työn järjestelyyn liittyvät tekijät.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun toimialue on poikkeuksellisen laaja esimerkiksi sen johdosta, että työskentelypisteet sijaitsevat etäällä toisistaan siten, että työsuojeluvaltuutettu joutuu käyttämään runsaasti aikaa eri työskentelypaikkojen välillä kulkemiseen, tämä on otettava huomioon vapautuksen määrästä sovittaessa.

Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta tuntikirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, laatu ja aika. Tuntikirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi yhteistoiminta-aelimen tai työsuojelutoimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä.

11 § Henkilöstön edustajien korvaukset

1. Luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus

TED

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää luottamusmiestehtäviä hoitaessaan.

Yrityskohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
8-50 työntekijää	32,19 euroa/2 viikon tilijakso
51-100 työntekijää	40,23 euroa/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	60,32 euroa/2 viikon tilijakso

Korvauksen suuruus määräytyy kunkin vuoden kesäkuun 1. päivän työntekijämäärän mukaan.

Mikäli yrityskohtaisen luottamusmiehen varamies hoitaa luottamusmiestehtävää yrityskohtaisen luottamusmiehen ollessa estyneenä esimerkiksi vuosiloman tai sairauden aikana vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvaus varaluottamusmiehelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa vähintään kahden viikon ajan esimerkiksi lomautusten, vuosiloman tai näihin verrattavien syiden vuoksi, erilliskorvausta ei makseta tältä ajalta.

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, hän on oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

Edellä mainitut korvaukset ovat työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

Työpaikkakohtainen luottamus mies

Työpaikkakohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta	
<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
25 työntekijää tai enemmän	32,19 euroa/2 viikon tilijakso

Korvauksen suuruus määräytyy kunkin vuoden kesäkuun 1. päivän työntekijämäärän mukaan.

2. Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaaminen ja erilliskorvaus

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan. Jos työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä hoidetaan säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan tämän työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys. Ansionmenetyksellä tarkoitetaan sitä palkkaa, jonka työntekijä työssä ollessa olisi vastaavana aikana ansainnut. Ansionmenetys korvataan aikapalkan tai urakka- tai palkkiopalkkauksen mukaan sen palkkausmuodon mukaisesti, palkka olisi työssä oltaessa maksettu.

Yrityskohtaiselle työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliitto ry:n jäsen, maksetaan erilliskorvausta sen mukaan, montaako työntekijää hän edustaa.

1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta

<i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i>	<i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i>
8-50 työntekijää	32,19 euroa/2 viikon tilijakso
51-100 työntekijää	40,23 euroa/2 viikon tilijakso
yli 100 työntekijää	60,32 euroa/2 viikon tilijakso

TED

Korvauksen suuruus määräytyy kunkin vuoden kesäkuun 1. päivän työntekijämäärän mukaan.

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, hän on oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

12 § Henkilöstöedustajien tiedonsaantioikeus

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada puolivuositain tiedot alaisuuteensa kuuluvasta työvoimasta, tämän ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja vuokratyövoiman työnantajista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoiman määrästä.

Osapuolet suosittelevat, että ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä annettavat tiedot annetaan yrityskohtaisen luottamusmiehen alaisuuteen kuuluvan työvoiman tuntiansioista ryhmänä seuraavasti:

- ilman erillisiä lisiä ja korotuksia:
 - aikatyössä
 - urakkatyössä
 - palkkiotyössä
 - yhteensä aika-, urakka- ja palkkiotyössä,
- erillisine lisineen:
 - ilman yli- ja sunnuntaityökorotuksia
 - ilman ylityökorotuksia
 - yli- ja sunnuntaityökorotuksineen

3. Yrityskohtainen luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

4. Työsuojelupäälliköllä ja -valtuutetulla on oikeus tehtävänsä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä ja säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

13 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus osallistua koulutukseen

Työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta tämän sopimuksen mukaiselle luottamusmiehelle mahdollisuuden osallistua työturvallisuuteen, luottamusmiestoimintaan ja muuhun yhteistyöhön liittyville SAK:n tai Rakkennusliitto ry:n järjestämille ja allekirjoittaneiden liittojen hyväksymille enintään yhden kuukauden pituisille kurseille, ellei se aiheuta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua koulutussopimuksen 2 §:n mukaiseen koulutukseen.

Tuntuva haitta on arvioitavissa vain yksityistapauksissa tai kunkin henkilön tai kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, työnantajan on myös ilmoitettava epäämisen syy.

Ellei henkilön osallistuminen kursseille ole mahdollista pyydettyinä aikana tuntuvaa haittaa tuottamatta, sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

Liitot suosittelevat, että kursseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma. Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava kurssille osallistumisesta mahdollisimman aikaisin.

TED

Tällaiselle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen perusteella henkilön tulevien vapaa-ajanvakuutuksen eikä vuosiloma- tai eläketurvatujen vähenemistä.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voi osallistua enintään yhdelle kurssille kalenterivuoden aikana. Kurssilla tarkoitetaan yhtä opetuskokonaisuutta, joka voidaan järjestää useammassa osassa. Esimerkiksi peruskurssi ja jatkokurssi ovat molemmat yksiä opetuskokonaisuuksia, jotka voivat sisältää useamman koulutustilaisuuden.

14 § Toimitilat

Työnantaja osoittaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tämän tehtävien hoitamiseen tarvittavat tilat, toimistotarvikkeet ja yrityksessä yleisesti käytössä olevat laitteet. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

15 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohdon kanssa, hän voi saattaa asian luottamusmiehensä hoidettavaksi. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, luottamusmies voi siirtää sen tämän sopimuksen edellyttämässä tapauksissa yrityskohtaiselle luottamusmiehelle.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, paikalliset ja liittojen neuvottelut on käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu.

16 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

SOPIMUS AMMATTIYHDISTYS- JÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet INFRA ry:n jäsenten maa- ja vesirakennustyössä toimivien työntekijöiden ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä seuraavaa:

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Rakennusliitto ry:n jäsenmaksut perintäperusteiden mukaisesti palkanmaksukausittain siitä työntekijän ansiosta, josta hän toimittaa ennakkoperintälain nojalla ennakonpidätyksen. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

AYM

Työnantaja tilittää työntekijöiltä perimänsä jäsenmaksut harkintansa mukaan palkanmaksukausittain tai kuukausittain siten, että kunkin kalenterikuukauden aikana perityt jäsenmaksut tilitetään ao. kuukauden loppuun mennessä erittelemättömänä yhteissummana Rakennusliitto ry:lle.

Rakennusliitto ry ilmoittaa kuukautta ennen perintävuoden alkua perintäperusteet (%) perintävuodeksi kerrallaan, eikä sitä voida perintävuoden aikana muuttaa. Mikäli työntekijän jäsenmaksuprosentti muuttuu perintävuoden alusta lukien, on työntekijän ilmoitettava uusi jäsenmaksuprosentti työnantajalleen ainakin kuukautta ennen uuden perintävuoden alkua. Rakennusliitto ry ja työntekijä ovat vastuussa perittäväksi ilmoittamansa erän verovähennyskelpoisuudesta.

Työnantaja toimittaa neljännesvuosittain Rakennusliitto ry:lle jäsenkohtaisen selvityksen ao. vuosineljänneksen aikana perimistään jäsenmaksuisista vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kuukauden kuluessa. Jäsenkohtaisesta selvityksestä ilmenee perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilityskausittain eriteltynä. Mikäli tässä neljännesvuosiselvityksessä on tie-

toja työntekijöistä, jotka ovat tehneet perintäsopimuksen työnantajan kanssa, mutta joilta työnantaja ei perintää ole suorittanut, on näiden työntekijöiden osalta merkittävä selvitykseen syy perimättä jättämiseen.

Muita kuin em. työntekijän verotusta varten annettavaa todistusta ja neljännesvuosiselvitystä ei työnantaja ole velvollinen laatimaan.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

AYM

Perintäsopimuksen teksti

Jäljempänä mainitut työnantaja ja työntekijä ovat tänään tehneet INFRA ry:n ja Rakennusliiton välillä solmitun sopimuksen nojalla ja mukaisesti ammattiyhdistysjäsenmaksun perinnästä seuraavan sopimuksen:

Työnantaja perii Rakennusliiton, ammattiosaston ja Rakennusliiton työttömyyskassan jäsenmaksun tässä perintäsopimuksessa ilmoitetun perintäprosentin mukaisesti yhtenä eränä siitä työntekijän ansiosta, mistä toimitetaan ennakoperintälain nojalla ennakonpidätys.

AYM

Työnantaja ei vastaa työntekijän eikä ammattiosaston tai liiton ilmoittamien tai perintäsopimukseen merkitsemien tietojen paikkansapitävyydestä.

Tämä sopimus on voimassa sovitusta täyden perintäkauden alusta lukien järjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti, kuitenkin enintään työsuhteen päättymiseen saakka. Työntekijä voi sanoa sopimuksen irti päättyväksi irtisanomista lähinnä seuraavan täyden perintäkauden kuluttua umpeen.

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 § Yleistä

Maa- ja vesirakennuslalla käytetään ulkopuolista työvoimaa aliurakointina, konevuokrauksena ja työvoiman vuokrauksena.

Aliurakoinnissa ulkopuolinen yrittäjä tekee itsenäisesti pääurakkaan kuuluvaa työtä.

Konevuokrauksessa ulkopuolinen yrittäjä luovuttaa maarakennuskoneen, ajoneuvon tai ajoneuvonosturin kuljettajineen tilaajan käyttöön siten, että työskentely tapahtuu tilaajan työnjohdon ja valvonnan alaisena.

Työvoiman vuokrauksessa vuokratut työntekijät työskentelevät tilaajan työnjohdon ja valvonnan alaisena.

Aliurakointia tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin on otettava ehto, jossa aliurakoitsija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alalla sovellettavaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

2 § Aliurakointi

Jos aliurakoinnin vuoksi yrityksen omaa työvoimaa joudutaan poikkeuksellisesti vähentämään, työnantajan on pyrittävä sijoittamaan irtisanomisuhan alaiset työntekijät muihin tehtäviin. Ellei työnantajalla ole tarjolla muuta työtä, työnantajan on kehotettava aliurakoitsijaa työllistämään irtisanotut työntekijät entisiin palkkaehdoin aliurakointityöhön, jos aliurakoitsija tarvitsee työntekijöitä.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä on tosiasiallisesti työsopimus.

3 § Konevuokraus

Konevuokrausta käytetään maa- ja vesirakennusosalalla esimerkiksi tehtävissä, jotka vaativat ammattitaitoa ja maarakennuskonetta, ajoneuvoa tai ajoneuvonosturia. Tämä sopimus ei estä konevuokraukseen perustuvaa ulkopuolisen työvoiman käyttöä.

4 § Vuokratyövoima

UTS

Yrityksen on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen taantumiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti tai laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus ei ole tämän sopimuksen mukaista, jos vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä yrityksen omien työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisina pidemmän ajan ilman perusteltua syytä.

Yhteistoimintalain 17 §:ää ei noudateta maa- ja vesirakennusosalalla silloin, kun vuokratyöntekijöitä on tarkoitus ottaa tämän kohdan mukaiseen tarpeeseen vähintään viikoksi ja enintään kahdeksi kuukaudeksi. Muutoin vuokratyövoiman käytön periaatteista ja menettelytavoista sovitetaan YT-menettelyssä.

Yrityksen tulee luopua vuokratyövoiman käytöstä ennen omien työntekijöiden lomauttamista tai irtisanomista.

5 § Tilaajan selvitysvelvollisuus ja vastuu

Mikäli tilaaja on täyttänyt laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006; jäljempänä ”tilaajavastuulaki”) tilaajalle asetetun selvitysvelvollisuuden lain edellyttämällä tavalla, määräytyy tilaajan vastuu tilaajavastuulain mukaisesti. Palkkasaatavan synnyttyä tilaajan on osoitettava, mitä selvityksiä alihankkijalta tai aliurakoitsijalta on hankittu tai millä tilaajavastuulaissa mainitulla perustellulla syyllä tilaajan ei ole tarvinnut niitä pyytää.

Mikäli tilaaja on laiminlyönyt tilaajavastuulain mukaisen selvitysvelvollisuutensa, vastaa tilaaja siitä, että työn toteuttamiseen aliurakoitsijan tai -hankkijan palkka ja lomakorvaus sekä mahdolliset urakan pohjarahat, jonka työntekijä on ansainnut tilaajan työmaalla, tulee maksetuksi.

UTS

Tilaaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista luottamusmies tai työntekijä ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään seitsemäntenä työpäivänä siitä, kun saatava olisi työehtosopimuksen mukaan tullut työntekijälle maksaa. Ennen maksamista tilaajalle on esitettävä saatavan peruste ja määrä selkeästi.

6 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSI- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee teollisuuslaitosten prosessin osana tehtävää jatkuvaa kaksi- ja keskeytymätöntä kolmivuorotyötä.

Jatkuvalla kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

VTS

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

2 § Keskimääräiset viikkotyöajat

Jatkuvassa kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 36,4 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

3 § Tasoittumisjakso

Työajan tulee kalenterivuoden aikana tasoittua keskimäärin 2 §:ssä määriteltyihin viikkotyöaikoihin.

4 § Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo sekä niiden muuttaminen

Työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon laatiminen määräytyy työehtosopimuksen 9 ja 13 §:ien mukaisesti.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Töiden järjestelyihin liittyvällä painavalla syyllä tarkoitetaan ennalta arvaamattomia seikkoja, joita työnantaja ei ole voinut ottaa huomioon työvuoroluetteloa laadittaessa.

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työntekijän ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Mikäli luottamusmiestä ei ole, voidaan asiasta neuvotella työryhmän kanssa.

Työntekijälle maksetaan työvuoroluetteloon sisältyviltä juhannusaatolta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä palkan lisäksi arkipyhäkorvaus. Arkipyhäkorvausta ei makseta lauantaille tai sunnuntaille sattualta arkipyhältä.

5 § Ruokailu kaksi- ja kolmivuorotyössä

Jatkuvassa kaksivuorotyössä työntekijälle on annettava joko tilaisuus ateriointiin tähän tarkoitukseen varatussa paikassa tai ateriointiin työn lomassa. Jatkuvassa kaksivuorotyössä voidaan antaa myös 30 minuutin lepoaika, joka ei ole työaikaa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan, siihen, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan. Lepoaika lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on koneellaan tai työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työnsä.

Työn keskeytymisen välttämiseksi voidaan lepoajat vuorottaa.

Jatkuvan kaksi- ja keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta ei sovelleta maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 12 §:n määräyksiä tauoista.

6 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

VTS

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

7 § Työajan tasaamislisä

Jatkuvassa kaksivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen työajan tasaamislisän, jonka suuruus on 4,9 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen tasaamislisän, jonka suuruus on 14,0 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää.

Säännölliseksi työajaksi katsotaan myös aika, jolloin työntekijä on sairausloman takia estynyt tekemästä työtä ja jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

8 § Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

9 § Vuosiloma

Työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät ovat työssäolon veroisia päiviä eli kerryttävät vuosilomaa, kuitenkin siten, että työtuntijärjestelmän mukaisista vapaapäivistä vähennetään asianomaiseen kalenterikuukauden sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärä.

VTS

10 § Toisin sopiminen

Jatkuvan kaksivuorotyön ja keskeyttämättömän kolmivuorotyön määräyksistä voidaan työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, myös työryhmä voi tehdä paikallisen sopimuksen. Paikallisen sopimuksen tulee täyttää tämän sopimuksen vähimmäisehdot.

11 § Sopimuksen voimassaolo

4 §:n arkipyhiä koskeva määräys tulee voimaan siten, että vuodesta 2014 alkaen arkipyhäkorvaus maksetaan jouluaatolta, vuodesta 2015 alkaen itsenäisyyspäivältä ja vuodesta 2016 alkaen juhannusaatolta sekä ensimmäiseltä joulupäivältä.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla

päätymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ

Hoidon alueurakoinnissa voidaan työajoista paikallisesti sopia työaika-
määräysten 9 §:stä poiketen seuraavasti:

1 § Työaika

1. Työaika voidaan sopia paikallisesti seuraavien kahden vaihtoehdon
mukaan:

a) Talvikaudella ajalla 1.10. – 31.5. vuorokautinen säännöllinen työaika
voi olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.
Työajan tulee tasoittua 52 viikon aikana keskimäärin 40 tuntiin viikossa.
Ratojen hoidossa rajoitusta säännöllisen työajan pidentämisestä ei ole.

Työntekijälle annetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä tieto tasoitta-
mattomista työtunneista.

b) Työaika voidaan sopia työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi siten, että se
on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia. Työn jat-
kuttua jaksotyössä koko kolmen viikon ajanjakson on 18 ensimmäiseltä
säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö
mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneil-
ta 100 prosentilla korotettu palkka.

2. Työntekijälle on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin
aikana vähintään seitsemän tunnin yhdenjaksoinen lepoaika.

3. Tasoitusvapaat luetaan työajaksi vuosilomia ja ylitoita laskettaessa.

2 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo, josta ilmenee ainakin päivittäisen työajan alkamisaika, vapaapäivät ja varallaolo laaditaan vähintään kahdeksi ja enintään neljäksi viikoksi kerrallaan.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Sään muutoksista johtuva liikenneturvallisuuden vaarantuminen katsotaan töiden järjestelyyn liittyväksi painavaksi syyksi.

Työvuoroluetteloa ei kuitenkaan voi muuttaa työntekijän työvuoron alettua.

HTS

3 § Ilta- ja yötyölisä

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan 1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta kello 16.00–23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltatyölisää 1,22 euroa ja klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yötyölisää 2,29 euroa tunnille.

Lauantaina tehdystä työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan lauantailisänä 3,40 euroa lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, jos työntekijällä on oikeus pääsiäislauantaina työehtosopimuksen 14.3 §:n mukaiseen korotukseen.

1.10.2016 alkaen lauantaina tehdystä työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan lauantailisänä 3,41 euroa lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, jos työntekijällä on oikeus pääsiäislauantaina työehtosopimuksen 14.3 §:n mukaiseen korotukseen.

4 § Varallaolo

Työn luonteesta johtuen työvuoroluetteloon voidaan sisällyttää varallaoloa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava tavoitettavissa sovitulla tavalla ja oleskelualueella niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Useamman työntekijän ollessa yhtä aikaa varalla, voidaan sopia etukäteen siitä, kuka työntekijöistä ensin kutsutaan tarvittaessa työhön.

Varallaolosta maksetaan korvausta 22,75 euroa / varallaolovuorokausi ja 1.10.2016 alkaen 22,85 euroa/ varallaolovuorokausi riippumatta siitä, sisältykö vuorokauteen tehtyä työaikaa. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan eikä varallaolokorvaus ole työssäoloajalta maksettua palkkaa.

Työntekijä voi olla varalla korkeintaan seitsemän vuorokautta yhdenjaksoisesti, jollei muuta sovita.

Varallaolosta sovittaessa tulisi sopia ainakin seuraavista asioista:

- varallaoloaika ja
- töihin saapumisaika kutsun saamisesta

Mikäli työntekijä, joka ei ole varalla, työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle erillisenä lisänä ns. hälytysrahana kahden tunnin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena. Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

5 § Päivittäiset matkakustannukset

Jos työntekijä kutsutaan työvuoron päättymisen jälkeen takaisin töihin, maksetaan hänelle päivittäisten matkakustannusten korvaus.

6 § Palkanmaksu

Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

7 § Tulospalkkaus

Paikallisesti voidaan sopia tulospalkkauksesta. Tulospalkkauksen suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Tulospalkkauksesta sovittaessa noudatetaan työehtosopimuksen 5 §:n määräyksiä.

8 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

HTS

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA

Allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet ovat sopineet työaikalain 9 §:n nojalla väliseensä maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen liittyen ruoppaustyössä noudatettavan työajan osalta seuraavaa:

1 § Soveltamisala

Ruoppaustyöllä tarkoitetaan ruoppausaluksilla, porauslautoilla, uivilla nostureilla, hinaajilla ja maankuljetusproomuilla suoritettavaa työtä sekä väylämerkkien ja -loistojen asennustyötä.

2 § Työaika

Paikallisesti voidaan sopia maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti, että työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tasoitussakson pituus on enintään 4 viikkoa ja ulkomaan työssä 8 viikkoa. Vuorokautinen työaika voi olla enintään 12 tuntia.

RTS

3 § Ylityökorvaukset

Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta ylityökorvausta siten, että kahden viikon ajanjaksolla 12 ensimmäiseltä tunnilta, kolmen viikon ajanjaksolla 18 ensimmäiseltä tunnilta, neljän viikon ajanjaksolla 24 ensimmäiseltä tunnilta, viiden viikon ajanjaksolla 30 ensimmäiseltä tunnilta, kuuden viikon ajanjaksolla 36 ensimmäiseltä tunnilta, seitsemän viikon ajanjaksolla 42 ensimmäiseltä tunnilta ja kahdeksan viikon ajanjaksolla 48 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Näihin tunteihin luetaan mukaan työaikalain 20 §:n mukaiset aloittamis- ja lopettamistyöt.

Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, montako tuntia työntekijä kunkin tekemänään työpäivänä on tehnyt työtä yli työaikajärjestelmän mukaisen työajan ja suoritetaan työaikajärjestelmässä määrätyn työajan ylittäviltä ajanjakson ylityötunneilta ylityökorvausta kuten edellisessä kapaleessa on todettu.

4 § Ilmoitus liitoille

Työnantajan tulee lähettää paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöön ottoa. Paikallinen sopimus voidaan tehdä koskemaan myös useita työkohteita tai pitempää aikaa kuten esimerkiksi ruoppauskaudeksi. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

5 § Sopimuksen voimassaolo

RTS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2016 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

INFRA ry

RAKENNUSLIITTO ry

VUOSILOMALAKI 11 §

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2.....	1,8
3.....	2,7
4.....	3,6
5.....	4,5
6.....	5,4
7.....	6,3
8.....	7,2
9.....	8,1
10.....	9,0
11.....	9,9
12.....	10,8
13.....	11,8
14.....	12,7
15.....	13,6
16.....	14,5
17.....	15,5
18.....	16,4
19.....	17,4
20.....	18,3
21.....	19,3
22.....	20,3
23.....	21,3
24.....	22,2
25.....	23,2
26.....	24,1
27.....	25,0
28.....	25,9
29.....	26,9
30.....	27,8

RAKENNUSTIETO

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-186-8



9 789522 671868