



Ylioppilaskuntien

# TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 – 31.1.2018

# Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala.....	1
2 § Paikallinen sopiminen.....	1
3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus .....	1
4 § Työsuhteen alkaminen .....	1
5 § Työsuhteen päättyminen .....	2
6 § Työaika.....	2
7 § Liukuva työaika.....	4
8 § Lisä- ja ylityö .....	5
9 § Vapaapäivät .....	5
10 § Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen .....	6
11 § Työmatkoja edeltävä keskustelu .....	6
12 § Osa-aikaiset työntekijät .....	6
13 § Palkkaus.....	6
14 § Osakuukauden palkka ja tuntipalkka.....	7
15 § Palkanmaksu.....	7
16 § Työkyvyttömyysajan palkka.....	7
17 § Perhevapaat.....	8
18 § Tilapäinen lyhyt poissaolo .....	8
19 § Opintovapaa.....	9
20 § Vuorotteluvapaa .....	9
21 § Vuosiloma .....	9
22 § Lomaraha .....	10
23 § Luottamushenkilö .....	10
24 § Yhteistoiminta.....	11
25 § Kouluttautuminen .....	11
26 § Etätyö .....	12
27 § Matkakustannukset ja päiväraha .....	12
28 § Vakuutukset .....	12
29 § Työterveyshuolto.....	12
30 § Työntekijöiden kokoontuminen.....	12
31 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen .....	12
32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	12
33 § Työryhmät .....	13

34 § Voimassaolo.....	13
Palkkasopimus.....	14
1 § Soveltamisala ja palkanosat.....	14
2 § Tehtäväkohtainen peruspalkka .....	14
3 § Palkkaryhmien määritelmät .....	14
4 § Kokemuslisä.....	15
5 § Koulutuslisä.....	15
6 § Kehittymislisä .....	16
7 § Työehtosopimuksen lisien laskeminen .....	16
8 § Luontoisedut.....	16
9 § Osa-aikaisten työntekijöiden palkkaus .....	16
10 § Palkkausjärjestelmän käyttö.....	17
11 § Reaalipalkan määräytyminen .....	17
Matkustusohjesääntö .....	18
Työsopimusmalli .....	21
Tehtävänkuvauslomake .....	23
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA YLIOPPILASKUNTIEN TYÖEHTOSOPIMUKSEKSI AJALLE 1.2.2017 – 31.1.2018 .....	24

# **Ylioppilaskuntien työehtosopimus**

## **1 § Soveltamisala**

1. Tässä työehtosopimuksessa määrätään kulloinkin voimassa olevan yliopistolain mukaisten ylioppilaskuntien toimisto-, järjestö-, talous- ja muiden varsinaista toimintaa toteuttavien työntekijöiden vähimmäistyöehdot. Tätä työehtosopimusta ei sovelleta ylioppilaskuntien toimitukselliseen henkilöstöön, eikä tällä työehtosopimuksella oteta kantaa heidän työehtojensa määräytymiseen.
2. Sopimus ei koske työnantajan edustajia. Työnantajien edustajat määrittävät kyseisen ylioppilaskunnan hallintoasiakirjoissa (säännöt tai vastaava).

## **2 § Paikallinen sopiminen**

1. Jos yksittäisen työntekijän kanssa on tämän työehtosopimuksessa tai muuten yksilöidysti sovittu parempia tai muita ehtoja kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty, jäävät ne tämän sopimuksen ulkopuolelle, eikä tämä sopimus aiheuta niihin muutosta.
2. Tässä työehtosopimuksessa ja sen liitteissä tarkoitetut paikalliset sopimukset tehdään työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamus henkilön välillä.

## **3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus**

1. Työnantaja johtaa ja järjestää työt.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

## **4 § Työsuhteen alkaminen**

1. Työsopimus tehdään kirjallisena. Työsopimusmalli on työehtosopimuksen liitteenä.
2. Työsopimuksessa voidaan noudattaa enintään neljän kuukauden koeaikaa. Kuitenkin kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika on enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa kummaltakin puolen irtisanomisaikaa noudattamatta. Koeaikaehdon voimassaolo edellyttää sen kirjaamista työsopimukseen.
3. Työnantaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle työehtosopimuksen, työehtosopimuksen 32 §:n mukaisen neuvottelumenettelyn erimielisyystilanteiden varalta sekä työpaikan luottamus henkilön.

## 5 § Työsuhteen päätyminen

1. Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan työnantajan osalta seuraavia irtisanomisaikoja:

<b>Irtisanomisaika</b>	<b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b>
1 kuukausi	enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 vuotta ja enintään 10 vuotta
6 kuukautta	yli 10 vuotta

2. Jos työntekijä on ollut työsuhteessa enintään 5 vuotta, työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisaika on 14 päivää, ellei kuukauden irtisanomisajasta ole sovittu.

Jos työntekijän kanssa on sovittu 14 päivää pidemmästä irtisanomisajasta ja irtisanoutumisen yhteydessä ilmenee, että uusi työnantaja tarvitsee työntekijän palvelukseensa mahdollisimman nopeasti, on työntekijän kanssa sovittava järjestelystä, jolla työntekijä voi olla uuden työnantajan käytettävissä irtisanomisajan aikana vähintään 14 päivää.

3. Muilta osin noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

<b>Irtisanomisaika</b>	<b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b>
edellä mainitun mukaan	enintään 5 vuotta
1 kuukausi	yli 5 vuotta

4. Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun kauden lopussa, elleivät osapuolet tarvittaessa yhteisesti sovi työsopimuksen päättämisestä ennen työsopimuksen päättymisajankohtaa.
5. Työsuhteen päättäminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti.

## 6 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia 30 minuuttia viikossa ja 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa. Työpäivään sisältyy 30 minuutin ruokatauko, jota ei lasketa työaikaan, ellei paikallisesti ole toisin sovittu tai ellei lounas liity työnantajan määräämien työtehtävien hoitamiseen.
2. Säännöllistä vähintään kuuden tunnin päivittäistä työaika noudattavilla työntekijöillä työaikaan sisältyy kaksi 15 minuutin kahvitaukoa. Alle kuuden tunnin työpäivänä taukoja pidetään työajan suhteessa.
3. Tuntityötä tekevän henkilöstön työaika sovitaan tehtävän tarkoituksen mukaisesti työsopimuksessa.

4. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
5. Työviikko on maanantaista perjantaihin. Säännöllinen työaika sijoitetaan pääsääntöisesti aikavälille klo 8-18.
6. Säännöllistä työaika voidaan sijoittaa arkilauantaille vain poikkeustapauksissa silloin, kun työntekijä on nimenomaisessa vastuussa tällaisena aikana järjestettävän ylioppilaskunnan toiminnan järjestämisestä ja toiminta välttämättä edellyttää ko. työntekijän läsnäoloa. Työntekijä ja työnantaja käyvät lukukausittain läpi tiedossa olevat tarpeet lauantaityöstä.
7. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaita, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorvauksena 100 prosentilla korotettu palkka. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia sunnuntaityökorvauksen antamisesta vapaana.
8. Koulutuksiin, monipäiväisiin kokouksiin, seminaareihin, leireihin, työtehtäviin liittyviin matkoihin ja muihin vastaaviin pääsääntöisen työntekopaikan ulkopuolisiin tapahtumiin käytettävästä työajasta sovitaan aina ennakoon esimiehen kanssa.
9. Erityiset työnkuvaan liittyvät työtehtävät (mm. ylioppilaskunnan juhlapäivät, yliopistojohdon illalliset) ovat työaika niille henkilöille, joiden on työhön liittyvien asioiden hoitamisen takia oltava paikalla. Käytettävästä ajasta on sovittava etukäteen esimiehen kanssa.
10. Jos työntekijä on kirjallisen sopimuksen mukaan velvollinen olemaan tavoitettavissa päivystysvalmiudessa (sovittava myös kesto kellonaikarajoineen), josta hän voi yhteydenottotilanteessa työskennellä tai tulla kutsutuksi työhön, maksetaan kyseiseltä ajalta varallaolokorvauksena, jollei muuta sovita, 10 % työntekijän korottamattomasta tuntipalkasta. Varallaoloaika ei lueta työaikaan.

Jos varallaoleva työntekijä sovitusti suorittaa työtehtävän, maksetaan hänelle siltä ajalta vain työajan palkka.

11. Vuosittaista työaika pidennetään vuodesta 2017 alkaen 24 tunnilla vuosittaista ansio-  
tasoa muuttamatta.

Pöytäkirjamerkintä: 24 tunnin vuosittainen työajan pidentäminen on tarkoitus toteuttaa pidentämällä työntekijän säännöllistä työaika siten, että työaikalais-  
sa tarkoitettua ylityötä ei muodostu. Työajan pidennysajalta ei makseta mitään  
mahdollisia lisätyö-, ylityö-, sunnuntaityö- tai muita korvauksia eikä mahdollisia  
muitakaan vastaavia lisiä.

Työajan pidennys toteutetaan seuraavasti:

Työajan pidennys toteutetaan paikallisesti sopimalla.

Jos paikallista sopimusta ei tehdä, menetellään seuraavasti:

- 1) Työajan pidennys toteutetaan siten, että helatorstain ja loppiaisen viikko-työaikaa lyhentävä vaikutus poistetaan. Tästä johtuva työajan pidennys toteutetaan liukuvan työajan puitteissa vähentämällä liukuvan työajan saldosta 15 tuntia. 15 tunnin saldovähennys toteutetaan myös niinä kalenterivuosina, joina loppiaisen sijoittuu arkilauantaille tai sunnuntaille. Loppuosa työajan pidennyksestä toteutetaan niin ikään liukuvan työajan puitteissa siten, että liukuvan työajan saldosta vähennetään vuosittain 9 tuntia. Kokonaisvähennys 24 tuntia toteutetaan siten, että helmikuun lopussa saldosta vähennetään 12 tuntia ja elokuun lopussa 12 tuntia.
- 2) Mikäli jonkun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta liukuvaa työaikaa, toteutetaan 24 tunnin työajan lisäys työnantajan määrääminä enintään 40-tuntisina työviikkoina. Kyseiset enintään 40-tuntiset työviikot on saatettava työntekijän tietoon vähintään 14 päivää ennen kyseisen työviikon alkua.

Mikäli liukuvan työajan käytöstä luovutaan, 24 tunnin vuosittainen työajan pidennys toteutetaan kalenterivuosittain työnantajan määrääminä enintään 40-tuntisina työviikkoina yllä mainitun kohdan 2) mukaisesti.

## 7 § Liukuva työaika

1. Ylioppilaskunnissa on käytössä liukuva työaika, jossa työntekijä päättää itse työn aloittamis- ja päättämisaikankohdat. Kiinteä työaika on maanantaista perjantaihin sijoituen lähtökohtaisesti klo 10 – 14 tai muulle paikallisesti sovitulle aikavälille työtehtävien vaatimia poikkeustilanteita lukuun ottamatta tai ennalta esimiehen kanssa muutoin sovittaessa.
2. Säännöllinen vuorokautinen enimmäistyöaika liukuman puitteissa voi olla enintään 13 tuntia.

Soveltamisohje: Päivältä ei voi liukuman puitteissa kirjata enempää työaikaa kuin 13 tuntia, jonka täytyessä työntekijä on veloitettu lopettamaan työn. Tämä rajaus ei koske tilannetta, jossa sovitaan lisä- tai ylityöstä.

3. Säännöllisen työajan alitusten ja ylitysten kertymä saa olla enintään -40 / +40 tuntia. Työnantaja seuraa saldon kertymistä ja saldon ylittäessä +30 tuntia neuvottelee työntekijän kanssa töiden järjestämisestä ja mahdollisen kuormituksen tasaamisesta.
4. Työajan ylitysten kertymää työntekijä lyhentää tekemällä alle 7 tunnin 30 minuutin päiviä. Liukuvaa työaikaa on mahdollista myös tasoittaa esimiehen kanssa ennakkoon sopimalla kokonaisina vapaapäivinä tai työntekijän pyynnöstä osapäiväisesti. Samalla on sovittava vapaan pitämisen ajankohdan määräytyminen.
5. Mikäli työntekijä ei ota käyttöön liukumajärjestelmää tai työnantaja erikseen perustellusti katsoo liukuvan työajan olevan soveltumaton johonkin työtehtävään, sovelletaan kiinteää työaikaa, joka on enintään 37 tuntia 30 minuuttia viikossa ja 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa.

6. Lähtökohtaisesti normaalit työtehtävät pyritään tekemään liukumajärjestelmän puitteissa. Lisä- ja ylitöiden tekemisestä tulee aina sopia esimiehen kanssa etukäteen. Normaalin työajan ulkopuolella tapahtuvien, säännöllisesti toistuvien työtehtävien, esimerkiksi työryhmien kohdalla, asiasta sovitaan 6 §:n kohtien mukaisesti.

Työpäivinä, jolloin työnantaja erikseen ilmoittamalla teettää työntekijällä tämän suostumuksella lisä- ja ylitöitä, ei liukuvan työajan saldoa lisätä tai vähennetä, vaan työntekijä tekee säännöllisen työaikansa ja sen päälle työnantajan määräämän lisä- ja ylityön.

## **8 § Lisä- ja ylityö**

1. Lisätyötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävä työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 tuntia/päivä ja 40 tuntia/viikko) välisenä aikana.
2. Vuorokautista ylityötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävä työ, jota tehdään lainmukaisen 8 tunnin enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka.
3. Viikoittaista ylityötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävä työ, jota tehdään yli lainmukaisen 40 tunnin viikkotyöajan ja siitä maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka.
4. Mikäli lisä- ja ylityöt korvataan vapaana, tulee niiden pitämisestä sopia etukäteen esimiehen kanssa. Lähtökohtaisesti lisä- ja ylitöistä kertyneet vapaat pyritään pitämään muiden lomien yhteydessä, kuten vuosiloman ja joulun yhteydessä, kokonaisina päivinä.

## **9 § Vapaapäivät**

1. Juhannusaatto ja jouluaatto ovat vapaapäiviä ja lyhentävät muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuessaan viikkotyöaikaan sillä tuntimäärällä, joka olisi ollut aatoksi sattuvan työpäivän työaika.
2. Viikkotyöaika lyhenee jokaisen sille muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan arkipyhän sekä vapunpäivän ja itsenäisyyspäivän osalta sillä tuntimäärällä, joka olisi ollut arkipyhäksi sattuvan työpäivän työaika.
3. Osa-aikatyötä tekevällä viikoittainen työaika lyhenee 9.1-2 §:n mukaisissa tapauksissa samassa suhteessa kuin kokoaikatyötä tekevällä.
4. Kalenterivuoden aikana on lisäksi 8 ylimääräistä vapaapäivää, joiden ajankohdan määrää työnantaja.



## **10 § Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen**

1. Säännöllisen vuorokautisen työajan rajoissa tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen luetaan työajaksi.
2. Milloin henkilö matkustaa työnantajan määräyksestä tai tieteen säännöllisen työajan ulkopuolella, korvataan matkustamiseen käytetty aika yksinkertaisella tuntipalkalla tai vastaavalla vapaa-ajalla. Työnantaja voi määrätä korvausmuodon. Matkustamiseen käytettyä aikaa korvataan enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit.
3. Mikäli liikennevälineessä yövytään ja työnantaja kustantaa majoituksen, ei korvattavaa matka-aikaa kerry.
4. Vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen lukeminen työajaksi edellyttää, että työntekijä ja työnantaja sopivat etukäteen matka-aikana suoritettavista työtehtävistä ja niiden kestosta.
5. Matka-aika lasketaan työnantajan määräämän liikennevälineen mukaan.

## **11 § Työmatkoja edeltävä keskustelu**

Ennen työmatkoja työnantaja ja työntekijä käyvät keskustelun, jossa käydään läpi seuraavat työmatkaan liittyvät seikat:

- Matkustamiseen käytettävä aika (= kulkeminen liikennevälineessä ja mahdollinen odotusaika esimerkiksi lentokentällä tai juna-asemalla)
- Matkustamiseen käytettävä liikenneväline
- Matkustamisen aikana mahdollisesti hoidettavat työtehtävät (joiden keston ajalta matkustamiseen kulunut aika katsotaan työajaksi)
- Työkohteessa suoritettavat työtehtävät ja työn tekemiseen työkohteessa kuluva työaika
- Mahdollinen vapaa-aika työkohteessa työmatkan aikana

## **12 § Osa-aikaiset työntekijät**

1. Osa-aikaisen työntekijän työaika määräytyy tehtävän tarkoituksen mukaisesti työsopimuksessa.
2. Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä työtehtäviin, jotka sopisivat osa-aikaiselle työntekijälle, tulee työnantajan tarjota näitä töitä osa-aikaiselle työntekijälle.

## **13 § Palkkaus**

1. Työpalkoista on sovittu palkkasopimuksessa.

## 14 § Osakuukauden palkka ja tuntipalkka

1. Mahdollinen osakuukauden palkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21 ja kertomalla kyseisen kuukauden palkallisten päivien lukumäärällä.
2. Työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 157. Työajan ollessa 6.1 §:ssä tarkoitettua työaika lyhyempi jakaja on samassa suhteessa pienempi kuin työaika on enimmäistyöaika lyhyempi.

## 15 § Palkanmaksu

1. Kuluvan kuukauden kuukausipalkka maksetaan kerran kuukaudessa. Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhäpäivälle tai viikonlopulle maksupäivä on edellinen arkipäivä.
2. Mikäli työntekijän työsuhde alkaa muulloin kuin kuukauden alussa eikä hän näin ollen ole ensimmäisenä kuukautena töissä täyttä kuukautta, voidaan palkka tarvittaessa perustellusta syystä maksaa ensimmäisen kerran seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.
3. Työntekijä saa viimeistään palkanmaksua edeltävänä päivänä palkkalaskelman, jossa on eriteltynä peruspalkka ja työehtosopimuksen mukaiset lisät.

Soveltamisohje: Palkkalaskelmaan olisi hyvä dokumentoida palkkasopimuksessa määriteltujen lisien prosentit.

4. Työsuhteen päättyessä loppupalkka mahdollisine lomakorvauksineen ja muine lisineen maksetaan kolmen pankkipäivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.

## 16 § Työkyvyttömyysajan palkka

1. Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, maksetaan hänelle palkkaa seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Palkkajakso
1 kuukausi – alle 1 vuosi	4 viikolta
1 vuosi – alle 5 vuotta	6 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	8 viikolta

Mikäli työsuhde on jatkunut alle kuukauden, työntekijä on oikeus saada esteen ajalta 50 % palkastaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun.

Soveltamisohje: 16-17 §:ssä arkipäivillä tarkoitetaan myös arkilauantaita.

2. Saman sairauden uusiutuessa 7 kalenteripäivän kuluessa lasketaan sairaus-aikajaksot yhteen.

3. Työnantajalla, joka suorittaa edellä mainitun palkan, on oikeus saada työntekijän sijasta tälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.
4. Työntekijä on viipymättä velvollinen ilmoittamaan työnantajalle sellaisesta sairastumisestaan, jonka takia hän on estynyt saapumasta työhön. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työntekijä voi kuitenkin olla poissa oman ilmoituksensa perusteella korkeintaan kolme työpäivää, ellei työnantaja perustellusta syystä toisin määrää.

## **17 § Perhevapaat**

1. Työntekijöille annetaan kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön mukaiset perhevapaat.
2. Työntekijälle maksetaan palkkaa äitiysvapaan ajalta 72 arkipäivää. Ottolapsen äidille maksetaan palkkaa vanhempainrahakauden alusta lukien 72 arkipäivää.
3. Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkka 18 ensimmäiseltä arkipäivältä. Liitot suosittelevat, että ylioppilaskunnissa huomioidaan työnantajan harkinnan mukaan isyysvapaiden palkallisuus muutoinkin lainsäädännön asettamissa rajoissa.
4. Työntekijälle maksetaan palkka 18 ensimmäiseltä arkipäivältä, kun hänen samaa sukupuolta oleva elämäkumppaninsa synnyttää tai adoptoi lapsen.
5. Työnantajalla, joka suorittaa edellä mainitut palkkaetuudet, on oikeus saada työntekijän sijasta tälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

## **18 § Tilapäinen lyhyt poissaolo**

1. Työntekijän jäädessä enintään neljäksi työpäiväksi tilapäisellä lyhyellä poissaololla kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lasta taikka alle 18-vuotiasta vammaista lasta, on poissaolo palkallinen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.
2. Työntekijällä on oikeus palkattomaan tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan tai muun ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.
3. Työntekijällä on oikeus palkattomaan poissaoloon hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten. Tällöin työt on pyrittävä järjestämään niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

4. Työntekijän vihkiäisten, parisuhteen rekisteröinnin tai 50-, 60- ja 65-vuotispäivän sattuessa työpäivälle, on poissaolo palkallista.
5. Lähiomaisen hautauspäivä on työpäivälle sattuaan palkallinen vapaapäivä.
6. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut yli kuukauden, on oikeus saada oman asunnon muuttoa varten yksi palkallinen vapaapäivä enintään kerran vuodessa.
7. Työpäivälle sattuva työntekijän valmistujaispäivä (erityisammattitutkinto, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, lisensiaatin tutkinto ja tohtorin tutkinto) on palkallinen vapaapäivä.
8. Kertausharjoitusajaltaan työntekijä saa normaalin palkan, josta kuitenkin vähennetään kertausharjoituksesta saatava reserviläispalkka. Vastaavasti menetellään mahdollisen siviilipalveluksen täydennyspalveluksen osalta.
9. YTN ry:n, YTN ry:n osallisliiton sekä Ylioppilaskuntien työntekijät ry:n päättäviin elimiin kuuluvalla työntekijällä on oikeus osallistua ilman, että hänen palkka- ja vuosilomaetujaan vähennetään, järjestöjen liitto-, edustajisto-, vuosi- ja hallituksen kokouksiin sekä sellaisiin järjestöjen päättävien elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita. Sama koskee osallistumista YTN:n tai sen jäsenliittojen hallitusten nimeämien työryhmien kokouksiin. Tähän käytetty aika ei kerrytä lisä- tai ylitöitä eikä matka-aikaa työajan ulkopuolella matkustettaessa.
10. Jos työntekijä toimii kunnallisessa luottamuselimestä ja osallistuu sen kokouksiin työajalla, on työnantajalla oikeus vähentää kuukausipalkasta tästä aiheutuva säännöllisen työajan menetys. Luottamustehtävissä toimiva hakee korvauksen ansionmenetyksestä kunnalta. Mikäli kunta ei hakemuksesta huolimatta korvaa täyttä ansionmenetystä, korvaa työnantaja loput niin, että työntekijä saa kuukausipalkkansa vähentämättömänä. Ansionmenetyksen kanssa menetellään vastaavasti myös muiden merkittävien ja vastaavien yhteiskunnallisten toimielinten osalta.

## **19 § Opintovapaa**

Opintovapaaseen sovelletaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Pöytäkirjamerkintä: Tämä kohta on vain informatiivinen.

## **20 § Vuorotteluvapaa**

Vuorotteluvapaaseen sovelletaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Pöytäkirjamerkintä: Tämä kohta on vain informatiivinen.

## **21 § Vuosiloma**

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräyty-

miskuukaudelta. Kuitenkin lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden yhdenjaksoisesti jatkuneesta työsuhteesta lomakertymä on kaksi arkipäivää lomamääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

2. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1. huhtikuuta ja päättyy 31. maaliskuuta.
3. Lomakausi alkaa 2. toukokuuta ja päättyy 30. syyskuuta. Kesäloma (24 vuosilomapäivää) pidetään pääsääntöisesti lomakauden aikana. Talviloma (6 vuosilomapäivää) pidetään pääsääntöisesti lomakauden jälkeen aikavälillä 1.10. – 30.4.
4. Sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä eivät ole arkipäiviä eivätkä ne kuluta lomapäiviä vuosilomalaskennassa.
5. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai vuosilomalaissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoin päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai vuosilomalaissa tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

## 22 § Lomaraha

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia vuosiloma-ajan palkasta. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lasketaan kaavalla:  $(\text{kuukausipalkka}/25) * \text{vuosilomapäivien lukumäärä} * 50 \%$ . Lomaraha maksetaan myös lomakorvauksesta työsuhteen päättyessä.
2. Lomaraha maksetaan viimeistään heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.
3. Lomaraha tai sen osa voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella vaihtaa vapaaksi. Samalla on sovittava vapaan pitämisen ajankohdan määräytyminen.

Pöytäkirjamerkintä: Ennen lomarahavapaajärjestelmän käyttöönottoa työpäivällä on luottamushenkilön kanssa käsiteltävä lomarahavapaan käytännöt ja periaatteet.

## 23 § Luottamushenkilö

1. Kunkin ylioppilaskunnan työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan vähintään yksi luottamushenkilö ja tälle varahenkilö. Luottamushenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Vaalikelpoinen on ylioppilaskunnassa työsuhteessa oleva työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen.

3. Luottamushenkilöllä on oikeus käyttää riittävästi, mutta kohtuullisesti aikaa luottamustehtävän hoitamiseen niin, että omien työtehtävien hoitaminen ei vaarannu.
4. Luottamus- ja varaluottamushenkilöllä on oikeus mahdollisuuksien mukaan osallistua oman ammattiliittonsa koulutuskalenterin mukaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään heidän pätevyyttään luottamushenkilötehtävien hoitamisessa. Perustellusta syystä työnantaja voi siirtää koulutusajankohtaa. Koulutukseen käytettävästä työajasta sovitaan erikseen, eikä se kerrytä lisä- ja ylityötä tai työajan ulkopuolella matkustettaessa matka-aikaa.
5. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamushenkilö menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
6. Jos luottamushenkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja luottamustehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, sovelletaan tähän lisä- ja ylityöaikaa koskevia säännöksiä.
7. Luottamushenkilöksi valittua ei saa tämän tehtävän vuoksi painostaa tai erottaa työstä.
8. Luottamushenkilön mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamustehtävän takia. Samaa periaatetta noudatetaan luottamushenkilön ansioiden kehittymiseen.
9. Luottamushenkilökorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus ovat maksimissaan 10 työntekijän ylioppilaskunnissa 32,58 €/kk ja yli 10 työntekijän ylioppilaskunnissa 65,16 €/kk.

## **24 § Yhteistoiminta**

1. Mikäli ylioppilaskunnan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, noudatetaan ylioppilaskunnan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan osalta kulloinkin voimassa olevaa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä.
2. Mikäli ylioppilaskunnan palveluksessa on vähemmän kuin 20 henkilöä, kuullaan työntekijöitä heitä koskevissa muutoksissa ennen päätösten tekemistä.

## **25 § Kouluttautuminen**

1. Työnantajan tulee omalta osaltaan huolehtia siitä, että työntekijällä on riittävä koulutus hoitamiinsa työtehtäviin ja tarvittaessa huolehtia tällaisen koulutuksen järjestämisestä.
2. Ylioppilaskunta arvostaa koulutusta ja tarjoaa koko henkilöstölleen mahdollisuuksia säännöllisesti kouluttaa ja kehittää itseään.
3. Henkilöstölle tarjotaan säännöllisesti mahdollisuuksia kouluttautua työaikana ja ylioppilaskunnan kustannuksella tavalla, joka edistää heidän nimenomaisten työtehtäviensä

suorittamista ja hyödyttää siten myös työnantajaa. Työntekijän tulee sopia koulutuksesta etukäteen esimiehensä kanssa.

## **26 § Etätyö**

Työntekijällä voi olla mahdollisuus etätyöhön hoidettavan tehtäväkuvan ja tietoturvan asettamisissa rajoissa. Etätyöstä tulee sopia esimiehen kanssa ennakoon.

## **27 § Matkakustannukset ja päiväraha**

Työmatkojen järjestelyjä, kustannuksia ja päivärahoja koskevat käytännöt määritellään tämän sopimuksen liitteenä olevassa matkustusohjesäännössä.

## **28 § Vakuutukset**

Työnantaja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen sekä työtehtävien vuoksi suoritettavia ulkomaan matkoja varten matkavakuutuksen.

## **29 § Työterveyshuolto**

Työnantaja järjestää vähintään lakisääteisen työterveyshuollon.

## **30 § Työntekijöiden kokoontuminen**

1. Työntekijöillä on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työpaikalla työajan ulkopuolella.
2. Työntekijöillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton tai sen jäsenliiton sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

## **31 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen**

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuuden, perii työnantaja YTN ry:n jäsenliittojen jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä ja antaa työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

## **32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

1. Työsuhteeseen liittyvät kysymykset käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, asia voidaan siirtää luottamushenki-

lön ja työnantajan edustajan käsiteltäväksi. Ellei asiaa saada ratkaistua työpaikkatasolla tai mikäli syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta, tulkinnasta tai rikkomisesta, asia voidaan siirtää sopijaosapuolten ratkaistavaksi.

2. Mikäli asia alistetaan sopijaosapuolten ratkaistavaksi, neuvotteluista laaditaan muistio, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyden kohteena oleva asia sekä osapuolten kannat perusteluineen. Neuvottelu on käytävä turhaa viivyttelyä välttämättä.
3. Mikäli liittojen neuvottelut eivät johda tulokseen, työehtosopimuksen tulkintaa koskeva asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

### **33 § Työryhmät**

1. Palkkausjärjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä varten muodostetaan työryhmä, joka koostuu työntekijöiden ja työnantajan edustajista, kolme edustajaa kummastakin ryhmästä.
2. Työryhmän tehtävänä on selvittää sopimuskauden päättymiseen mennessä palkkausjärjestelmän toimivuus ja käytettävyys sekä tehdä tarpeen mukaan esityksiä järjestelmän mahdollisista uudistustarpeista. Arvioinnissa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, sovelletaanko eri ylioppilaskunnissa yhtenäisiä kriteerejä tehtävien vaativuusryhmien ja siitä seuraavan peruspalkan määrittelyssä, eri ylioppilaskuntien taloudellinen tilanne huomioiden.
3. Työryhmä tarkastelee myös työehtosopimuksen soveltamisalaa.

### **34 § Voimassaolo**

1. Sopimus voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018.
2. Sopimuskauden aikaiset palkantarkistukset suoritetaan palkkasopimuksen mukaisesti.



## Palkkasopimus

### 1 § Soveltamisala ja palkanosat

1. Tässä palkkasopimuksessa sovitaan ylioppilaskuntien palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäispalkat. Sopimus ei koske määräaikaisia harjoittelijoita tai urakkapalkkaisia / provisiopalkkaisia työntekijöitä.
2. Työntekijälle maksettava vähimmäispalkka muodostuu tehtäväkohtaisesta peruspalkasta, kokemuslisästä, koulutuslisästä ja kehittymislisästä.

### 2 § Tehtäväkohtainen peruspalkka

Tehtäväkohtaiset peruspalkat määräytyvät tehtävän vaativuuden perusteella seuraavasti:

**1.7.2016:**

Palkkaryhmä	Peruspalkka
I	1.409,04 – 1.623,88
II	1.623,89 – 1.818,26
III	1.818,27 – 2.278,65
IV	2.278,66 >

### 3 § Palkkaryhmien määritelmät

Palkkaryhmä I: Toimiston yleisavustavat, pitkälti käytännölliset tehtävät, joissa ei vaadita asiantuntijuutta.

Palkkaryhmä II: Ylioppilaskunnan yleis- ja taloushallinnolliset, myös asiantuntijuutta vaativat tehtävät, joihin saattaa sisältyä myös asiakaspalvelutyötä.

Palkkaryhmä III: Ylioppilaskunnan aatteellinen sihteeristö ja vastaavat asiantuntijatehtävät. Voi sisältää rajoitettua esimiesvastuuta, esim. samalla sektorilla toimivien projektityöntekijöiden ohjausta.

Palkkaryhmä IV: Erityisen vaativat hallintotehtävät ja/tai erityisen vaativat itsenäiset asiantuntijatehtävät, joihin saattaa sisältyä esimiestehtäviä.

Palkkaryhmän sisällä peruspalkkaan vaikuttavia osatekijöitä ovat ylioppilaskunnittain esimerkiksi:

- 1) työtehtävän edellyttämä koulutus- ja kokemustaso
- 2) työtehtävän itsenäisyys
- 3) työrutiinien luominen ja kehittäminen
- 4) vastuu:

- \* taloudellinen vastuu
- \* vastuullisten osakokonaisuuksien määrä
- \* ohjattavien alaisten määrä
- \* näkyvyys yhteisön sisällä ja ulospäin

#### 4 § Kokemuslisä

1. Kokemuslisä lasketaan työntekijän työsuhteen alussa. Soveltuvaksi kokemukseksi katsotaan esimerkiksi ylioppilaskuntien sihteeristössä toimiminen sekä omiin työtehtäviin liittyvä aikaisempi työkokemus. Luottamustoimien osalta huomioon voidaan ottaa erityisesti ylioppilaskuntien ja opiskelijakuntien hallituksen jäsenyydet sekä jäsenyydet oppilaitosten hallituksissa ja muissa virallisissa toimielimissä. Samanaikaiset luottamustehtävät lasketaan yhdeksi luottamustehtäväksi. Soveltuvan työkokemuksen määrittelee työnantaja.
2. Kukin työntekijä saa tehtävänsä soveltuvasta aiemmasta työkokemuksesta sekä soveltuvista luottamustoimista kokemuslisää palkkasopimuksen 7§:n mukaisella laskutavalla seuraavasti:

Kokemusaika	Kokemuslisä %
2 v	5
5 v	10
10 v	15
15 v	20

#### 5 § Koulutuslisä

1. Koulutuslisiä tutkintojen suorittamisesta annettaessa kunkin työntekijän osalta huomioidaan vain yksi, tasoltaan korkein tutkinto.

Tutkinto	Koulutuslisä %
Erytisammattitutkinto	2,5
Alempi korkeakoulututkinto	2,5
Ylempi korkeakoulututkinto	5
Lisensiaatin tutkinto	7,5
Tohtorin tutkinto	10

2. Mahdollinen koulutuslisä on merkittävä työsopimukseen sitä tehtäessä tai muutettaessa.
3. Tutkintoportaittainen koulutuslisä lasketaan palkkasopimuksen 7 §:n mukaisella laskutavalla ja maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukuukauden alusta alkaen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän tulee näyttää työnantajalle kopio tutkintotodistuksesta.

4. Licensiaatin ja tohtorin tutkinnosta lisä maksetaan, mikäli tutkinnosta on työnantajan arvion mukaan hyötyä työtehtävien suorittamisessa.

## 6 § Kehittymislisä

1. Kehittymislisää maksetaan ammattitaidon kehittymisen perusteella työsuhteen alusta lukien työsuhteen keston perusteella palkkasopimuksen 7 §:n mukaisella laskutavalla seuraavasti:

Palvelusaika	Kehittymislisä %
1 v	2
2 v	3
5 v	3
10 v	2
15 v	2
20 v	2
25 v	2
30 v	2

2. Palvelusaikaportaittainen kehittymislisä maksetaan kunkin vuosimäärän täyttymistä seuraavan palkanmaksukuukauden alusta alkaen.

## 7 § Työehtosopimuksen lisien laskeminen

Työehtosopimuksen mukainen kokonaispalkka lasketaan peruspalkasta, kokemuslisästä, koulutuslisästä ja aikaisemmista kehittymislisistä muodostuvasta palkkasummasta seuraavasti:  $P = a * b * c * d$  (jossa  $P$  = palkka,  $a$  = peruspalkka,  $b$  = kokemuslisä,  $c$  = koulutuslisä,  $d$  = yhteenlasketut kehittymislisät).

## 8 § Luontoisedut

1. Luontoiseduista sovitaan paikallisesti.

## 9 § Osa-aikaisten työntekijöiden palkkaus

1. Osa-aikaisiin työntekijöihin sovelletaan heidän työaikaansa vastaavaa osuutta palkkausjärjestelmän mukaisesta, saman vaatavuustason palkkauksesta.
2. Osa-aikaisilla työntekijöillä on oikeus luontoisetuihin työaikaansa vastaavan osuuden mukaisesti, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

## **10 § Palkkausjärjestelmän käyttö**

1. Työnantaja tekee työntekijöiden kanssa tehtävien kuvaukset, joiden valmistuttua työnantaja esittää arviot kunkin työtehtävän peruspalkkaryhmästä ja palkan määräytymisestä palkkaryhmän sisällä. Nämä käsitellään myös luottamushenkilön kanssa. Sitten työnantaja määrittää työehtosopimuksen mukaiset palkanosat.

## **11 § Reaalipalkan määräytyminen**

1. Esimerkiksi historiasyistä joidenkin ylioppilaskuntien työntekijöiden palkka on korkeampi kuin työehtosopimuksen perusteella määräytyvä palkka. Tällaisten työntekijöiden korkeampiin palkkoihin tehdään yleiskorotukset. Työnantaja kulloinkin seuraa edellä mainittua palkkaa saavien työntekijöiden osalta sitä, missä vaiheessa työehtosopimuksen määrittämä palkkausjärjestelmä tuottaa saman tai paremman palkan. Siinä tilanteessa työntekijän palkka alkaa määräytyä työehtosopimuksen mukaan.

## **Matkustusohjesääntö**

### **1. Työmatkan sekä työpaikan käsite**

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen työnantajan edustajan määräyksestä tehtävä matka, jonka työntekijä tekee työtehtävien hoitamista varten työsopimuksessa määritetyn työpaikan ulkopuolelle.

Työmatkoista sovitaan aina etukäteen esimiehen kanssa.

Matkustusohjesäännön 4 §:n enimmäismääristä voidaan sopia paikallisesti.

### **2. Matkakustannukset**

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut työmatkan johdosta. Työmatkasta maksetaan tämän säännön mukaisesti matkustamis- ja majoittamiskustannusten korvausta. Lisäksi maksetaan päivärahaa tai ateriakorvausta verohallinnon kulloinkin vahvistamien verovapaiden enimmäismäärien mukaisesti.

### **3. Matkan tekotapa**

Työmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen edustus- tai työmatkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen suorittamisen kannalta on mahdollista. Lähtökohtaisesti työmatkaan käytetään edullisinta julkisen liikenteen kulkuneuvoa. Matkan kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha, majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

### **4. Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä**

Muun kuin julkisen kulkuneuvon käyttämisestä on aina sovittava ennalta esimiehen kanssa.

Ulkomaanedustuksen osalta työntekijälle oman tai hallitsemansa kulkuneuvon käytöstä ja siitä suoritettavasta korvauksesta määrää aina erikseen esimies.

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta sen mukaan, mitä verohallinto vuosittain päättää verovapaiden matkakustannusten korvausten enimmäismääristä.

## **5. Muut matkustamiskustannusten korvaukset**

Työntekijälle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rah-  
timaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustami-  
seen kuuluvista maksuista.

Taksimatkoi-  
sta suoritetaan korvaus, mikäli matkan suorittaminen on työnantajan har-  
kinnan mukaan halvempaa kulkuneuvoa käyttäen vaikeaa tai epätarkoituksenmukaista,  
esimerkiksi raskaiden kantamusten tai muun perustellun syyn takia.

## **6. Päivärahat**

Työntekijälle maksetaan päivärahaa varsinaisen työntekemispaidan ulkopuolelle tapah-  
tuvista työmatkoista sen mukaan mitä verohallinto vuosittain päättää verovapaiden  
matkakustannusten korvausten enimmäismääristä.

## **7. Majoittumis- ja hotellikorvaus**

Majoittumis- ja hotellikustannuksista korvataan enintään majoitusliikkeen antaman to-  
sitteen mukainen kohtuuhintainen määrä.

Yöpymistä vaativien työmatkojen aikana työntekijälle tarjotaan mahdollisuus yhden  
hengen huoneen käyttämiseen, mikäli se on katsottava työtehtävien tehokkaan hoidon  
tai muun perustellun syyn kannalta kohtuulliseksi. Työnantaja ja työntekijä käyvät kes-  
kustelun yhden hengen huoneen tarpeesta aina ennen työmatkalle lähtöä.

## **8. Ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset**

Ulkomaan edustus- tai työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen li-  
säksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

1. lentokenttävero,
2. viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
3. välttämättömät edustus- tai työmatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja  
telekopiokulut asiallisin perusteluin,
4. hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
5. muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

## **9. Matkalasku ja tositteet**

Matkan kustannuksista on haettava korvausta kirjallisella matkalaskulla, joka on jätet-  
tävä esimiehelle.

Matkalaskuun on liitettävä alkuperäiset tositteet syntyneistä kustannuksista silloin kun ylioppilaskunta korvaa ne täysimääräisenä. Vajavaisesti täytetty tai tositteiltaan puutteellinen matkalasku ei oikeuta matkasta aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen.

Matkalaskusta tulee ilmetä ainakin

- ketkä ovat matkan suorittaneet,
- mistä ja mihin matka on tapahtunut,
- matkan päivämäärä ja aika,
- matkan hinta sekä
- matkan peruste

## **10. Korvausten toissijaisuus**

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, korvaukset suoritetaan ensisijaisesti ylioppilaskunnan varoista ja ylioppilaskunta laskuttaa aiheutuneet kulut toimeksiantajalta.

## **11. Työmatkan ja vapaa-ajan yhdistäminen**

Perustellusta syystä työntekijän ja työnantajan on mahdollista sopia järjestelystä, jossa työntekijä matkustaa työmatkakohteeseen aiemmin, tai palaa sieltä myöhemmin viettääkseen työmatkakohteessa vapaa-aikaa.

Mikäli työntekijä haluaa vapaa-ajan viettämiseksi matkustaa työmatkakohteeseen aiemmin, alkaa päivärahaan ja majoituskorvauksiin oikeuttavaa aikaa kertyä vasta nimenomaiseen työmatkaan liittyvän työnteon aloittamishetkestä.

Mikäli työntekijä haluaa jäädä viettämään vapaa-aikaa työmatkakohteeseen, katkeaa päivärahan ja majoituskorvausten saamisen oikeus nimenomaiseen työmatkaan liittyvän työnteon päättymishetkeen.

Mikäli työntekijän toivoman meno- tai paluupäivän matkalippu on kalliimpi kuin työnantajan alun perin määräämän meno- tai paluupäivän matkalippu, voidaan työntekijä velvoittaa korvaamaan erotus työnantajalle.

## Työsopimusmalli

\_\_\_\_\_ ylioppilaskunta työnantajana ja jäljempänä mainittu työntekijä ovat sopineet voimassa olevan työsopimuslain (55/2001) mukaisesti siitä, että työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavien ehtojen mukaisesti.

### 1. Osapuolet

<u>Työnantaja, Y-tunnus ja osoite</u>
<u>Työntekijän nimi, henkilötunnus ja osoite</u>
<u>Työntekijän tilinumero</u>
<u>Työntekijän puhelinnumero ja sähköposti</u>

### 2. Työsuhteen kestoaika

<u>Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus</u>	<u>Määräaikainen työsopimus</u>
<u>Työnteon alkamisajankohta</u>	
<u>Määräaikaisen työsopimuksen peruste</u>	
<u>Määräaikaisen työsopimuksen kesto</u>	

### 3. Koeaika

<u>Koeajasta on sovittu ja se päättyy päivämäärällä</u>
---

### 4. Työtehtävät ja työntekopaikka

<u>Tehtävänimike</u>
<u>Työntekopaikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee työkohteissa</u>
Työntekijän pääsääntöiset työtehtävät yksilöidään tämän työsopimuksen liitteenä olevassa tehtäväkuvauslomakkeessa.

### 5. Irtisanomisaika

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa työehtosopimuksen mukaisesti.

### 6. Palkkaus

<u>Tehtäväkohtainen peruspalkka työsuhteen alussa</u>	<u>Palkanmaksukausi ja palkkapäivä(t)</u>
<u>Muut palkanosat</u>	



<u>Luontoisedut</u>
<u>Palkan kokonaismäärä työsuhteen alussa</u>
Palkan perusteet määräytyvät työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaisesti.

## 7. Työaika

<u>Säännöllinen työaika</u>
Työajan perusteet määräytyvät työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaisesti.

## 8. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaisesti.
---

## 9. Sovellettava työehtosopimus

Työsuhteen ehtojen osalta sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n laatimaa ylioppilaskuntien työehtosopimusta.

## 10. Muut ehdot

<u>Työsuhteen ehdoista on lisäksi sovittu seuraavaa:</u>
Tässä työsopimuksessa sovittujen ehtojen muuttaminen tapahtuu aina kirjallisesti molempien sopimusosapuolten allekirjoituksella.

## 11. Lisätiedot

<u>Esitetyt työ- ja tutkintotodistukset tms.</u>

## 12. Allekirjoitukset

Tätä työsopimusta on laadittu kaksi kappaletta, yksi kummallekin sopimusosapuolelle.	
<u>Paikka</u>	<u>Aika</u>
<u>Työnantajan allekirjoitus ja nimenselvennys</u>	<u>Työntekijän allekirjoitus ja nimenselvennys</u>

## Tehtäväkuvauslomake

Tehtävänimike työsuhteen alussa (työnantaja voi muuttaa tehtävänimikkeen yksipuolisesti, mutta tästä tulee ilmoittaa työntekijälle kirjallisesti ennen muutosta ja uuden nimikkeen tulee edelleen kuvata objektiivisesti tehtäväkentän sisältöä)

Työntekijän esimies työsuhteen alussa (työnantaja voi muuttaa työntekijän esimiehen yksipuolisesti, mutta tästä tulee ilmoittaa työntekijälle kirjallisesti ennen muutosta)

Työntekijän pääasiallinen tehtäväkuva työsuhteen alussa (tässä sovitun tehtäväkuvan muuttaminen edellyttää kirjallista sopimista työnantajan ja työntekijän välillä)

Työntekijän tulee kulloinkin määritellyn toimenkuvansa ohella suorittaa myös muut työnantajan määräämät tilapäiset työt ja tehtävät.

### Allekirjoitukset

Tätä liitettä on laadittu kaksi kappaletta, yksi kummallekin sopimusosapuolelle.

<u>Paikka</u>	<u>Aika</u>
<u>Työnantajan allekirjoitus ja nimenselvennys</u>	<u>Työntekijän allekirjoitus ja nimenselvennys</u>

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA YLIOPPILASKUNTIEN TYÖEHTOSOPIMUKSEKSI AJALLE 1.2.2017 – 31.1.2018

## 1 Lähtökohdat

Todettiin, että työmarkkinoiden keskusjärjestöt olivat 14.6.2016 allekirjoittaneet 29.2.2016 saavuttamansa neuvottelutuloksen kilpailukyky sopimukseksi, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja sekä tukea julkisen talouden sopeuttamista.

Todettiin, että sopijaosapuolten välillä on 30.5.2016 saavutettu uutta ylioppilaskuntien työehtosopimusta koskeva kilpailukyky sopimuksen mukainen neuvottelutulos.

Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan sähköpostitse ja allekirjoitetaan sen jälkeen.

## 2 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa 31.1.2018 saakka.

## 3 Palkkamääräykset

Työehtosopimukseen ei tehdä palkkoja tai muita kustannusvaikutteisia työehtoja koskevia muutoksia.

## 4 Rakenteelliset muutokset

### 4.1 Työajan pidentäminen

Lisätään 6 §:ään uusi 11. momentti:

Vuosittaista työaika pidennetään vuodesta 2017 alkaen 24 tunnilla vuosittaisesta ansiotasoa muuttamatta.

Pöytäkirjamerkintä: 24 tunnin vuosittainen työajan pidentäminen on tarkoitus toteuttaa pidentämällä työntekijän säännöllistä työaika siten, että työaikalaissa tarkoitettua ylityötä ei muodostu. Työajan pidennysajalta ei makseta mitään mahdollisia lisätyö-, ylityö-, sunnuntai- tai muita korvauksia eikä mahdollisia muitakaan vastaavia lisäsiä.

Työajan pidennys toteutetaan seuraavasti:

Työajan pidennys toteutetaan paikallisesti sopimalla.

Jos paikallista sopimusta ei tehdä, menetellään seuraavasti:

- 1) Työajan pidennys toteutetaan siten, että helatorstain ja loppiaisen viikko-työaikaa lyhentävä vaikutus poistetaan. Tästä johtuva työajan pidennys toteutetaan liukuvan työajan puitteissa vähentämällä liukuvan työajan saldosta 15 tuntia. 15 tunnin saldovähennys toteutetaan myös niinä kalenterivuosina, joina loppiaisen sijoittuu arkilauantaille tai sunnuntaille. Loppuosa työajan pidennyksestä toteutetaan niin ikään liukuvan työajan puitteissa siten, että liukuvan työajan saldosta vähennetään vuosittain 9 tuntia. Kokonaisvähennys 24 tuntia toteutetaan siten, että helmikuun lopussa saldosta vähennetään 12 tuntia ja elokuun lopussa 12 tuntia.
- 2) Mikäli jonkun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta liukuvaa työaikaa, toteutetaan 24 tunnin työajan lisäys työnantajan määrääminä enintään 40-tuntisina työviikkoina. Kyseiset enintään 40-tuntiset työviikot on saatettava työntekijän tietoon vähintään 14 päivää ennen kyseisen työviikon alkua.

Mikäli liukuvan työajan käytöstä luovutaan, 24 tunnin vuosittainen työajan pidennys toteutetaan kalenterivuosittain työnantajan määrääminä enintään 40-tuntisina työviikkoina yllä mainitun kohdan 2) mukaisesti.

Osa-aikaisten työaikaa pidennetään osa-aikaisuuden suhteessa.

Pöytäkirjamerkintä: Kirjauksella ei ole sovittu työnantajan lisätyöntarjoamisvelvollisuudesta.

Vain osan kalenterivuotta työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden osalta työajan lisäys suhteutetaan työsuhteen kesto aikaan.

Vuosittaisen työajan pidentäminen 24 tunnilla koskee myös tuntityöntekijöitä. Tuntipalkkaisten työajan pidennys toteutetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että todellista työaikaa pidennetään vuosiansiota muuttamatta.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosittainen työajan pidennys tulee voimaan 1.2.2017, kuitenkin niin, että jo vuonna 2017 työajan pidennyksen määrä on 24 tuntia.

## 4.2. Työryhmätyön jatkaminen

Muutetaan 33 § kuulumaan seuraavasti

33 § Työryhmä

- 1 Palkkausjärjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä varten muodostetaan työryhmä, joka koostuu työntekijöiden ja työnantajan edustajista, kolme edustajaa kummastakin ryhmästä.
- 2 Työryhmän tehtävänä on selvittää sopimuskauden päättymiseen mennessä palkkausjärjestelmän toimivuus ja käytettävyyttä sekä tehdä tarpeen mu-

kaan esityksiä järjestelmän mahdollisista uudistustarpeista. Arvioinnissa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, sovelletaanko eri ylioppilaskunnissa yhtenäisiä kriteerejä tehtävien vaativuusryhmien ja siitä seuraavan peruspalkan määrittelyssä, eri ylioppilaskuntien taloudellinen tilanne huomioiden.

### 3 Työryhmä tarkastelee myös työehtosopimuksen soveltamisalaa.

Poistetaan Palkkasopimuksesta 12 §.

## 5 Paikallinen sopiminen

Sopimusosapuolet ovat keskustelleet paikallisen sopimisen edellytysten lisäämisestä työehtosopimuksessa. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolet toteavat, että työpaikoilla on jo olemassa hyvät paikallisen sopimisen käytännöt, ja niitä jatketaan, eikä tällä hetkellä koeta tarpeelliseksi ottaa työehtosopimukseen lisäyksiä selviytymislausekkeesta tai luottamusmiehen toimintaedellytysten lisäämiseksi.

Myöskään työaikapankin käyttöönottoa ei vallitsevassa tilanteessa koettu tarpeelliseksi, mutta asiaan voidaan tarvittaessa jatkossa palata.

Osapuolet toteavat, että paikallisen sopimuksen voimaantulo ei edellytä liittotason hyväksyntää.

## 6 Allekirjoitukset

Helsingissä, lokakuun 6. päivänä 2016

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Olli Nurminen

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Heikki Kauppi

Petri Toiviainen



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



**Ylemmät toimihenkilöt YTN ry**  
Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki  
puh. 0201 299 223  
[www.ytn.fi](http://www.ytn.fi)