

KATTOLIITTO
RAKENNUSLIITTO

**VEDENERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2017–28.2.2018**

ISBN 978-952-267-194-3
ISBN 978-952-267-195-0 (pdf)

Kustantaja: Rakennustieto Oy
Taitto: DTPage Oy
Kirjapaino: Pieksänprint Oy, Pieksämäki 2017

SISÄLTÖ

Työehtosopimus ja allekirjoituspöytäkirjat	7	TES
Työajan lyhennyssopimus	36	TLS
Urakkahinnoittelu 2017–2018	41	UP
Urakkatyömääräykset	50	UP
Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla	56	RISS
Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta vedeneristysalan yrityksissä	61	TED
Koulutussopimus	71	KTS
Yleissopimus	75	YS
Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus	77	UTS
Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä	79	AYM

Sisällysluettelo

Vedeneristysalan työehtosopimus	7
1 § Soveltamisala	7
2 § Työaika	7
3 § Työajan sijoitus.....	8
4 § Tauot	9
5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö	9
6 § Vuorokausi- ja viikkolepo	9
7 § Hälytysluontoinen työ.....	10
8 § Työajan lyhennys.....	10
9 § Arkipyhäkorvaus	10
10 § Työpalkat	11
11 § Palkanmaksu	12
12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen	13
13 § Päivittäiset matkakustannukset.....	14
14 § Sairausajan palkka.....	14
15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen.....	21
16 § Ryhmähenkivakuutus.....	23
17 § Vuosiloma	24
18 § Vaate- ja ruokailusuoja	25
19 § Muita korvauksia	26
20 § Suojavarusteet	27
21 § Työterveyskortti.....	28
22 § Paikallinen sopiminen	28
23 § Vastuu sopimuksesta.....	29
24 § Riitaisuuksien ratkaisu	29
25 § Sopimuksen voimassaoloaika	29
26 § Sopimuskappaleet.....	29

TYÖEHTOSOPIMUS

KATTOLIITTO RY:N JA RAKENNUSLIITTO RY:N VÄLILLÄ

TES

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenten kaikkia työntekijöitä, jotka tekevät vedeneristys- ja siihen liittyviä lämmöneristys- ja muita työtehtäviä ja sopimus on voimassa allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenten työmailla koko maassa.

2 § Työaika

1. Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja. Määräykset työajan pituudesta, yli-, sunnuntai- ja hätätyökorvauksista koskevat sekä tunti- että urakkapalkalla työskenteleviä.

2. Työviikko alkaa maanantaina. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, mikäli alempana ei muuta ole sanottu.

3. Kuljetus-, vartiointi- ja vartioinnin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:ssä sanotulla tavalla jaksotyöksi.

4. Työaika voidaan sopia joustavaksi liittojen sopimalla tavalla.

5. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteesta taikka tuotantoteknisistä syistä jotakin työtä ole tehtävä silloinkin, kuten välttämättömät korjaustyöt, matkatöiden lopettaminen tai muu sellainen. Lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

6. Ns. arkipyhäviikolla on kuitenkin arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia.

Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, helatorstai- ja itsenäisydenpäiväviikon lauantait sekä pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat

vapaapäiviä ellei tuotantoteknillisistä syistä tai työn luonteesta muuta johdu.

7. Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskelijoita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan sattunaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tien hoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

3 § Työajan sijoitus

1. Työvuorokauden lasketaan alkavan kello 00, kuitenkin siten, että työvuoron jatkuessa keskeytyksettä yli vuorokauden vaihteen katsotaan kaikkien työtuntien kuuluvan siihen työvuorokauteen, jolloin työskentely alkoi.

2. Työaika alkaa tavanomaisesti kello 7.00.

3. Mikäli aloittamis- tai lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön taikka muuten työn järjestelyn vuoksi on tarpeellista, voidaan säännöllinen työaika järjestää tavanomaisesta poikkeavasti.

4. Mikäli 3 kohdan järjestely toteutetaan muutoin kuin paikallisesti sopimalla, tulee ennen järjestelyn toimeenpanemista laatia työvuoroluettelo enintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi työntekijöille vähintään kolme päivää ennen sen käyttöönottamista. Muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa ei työvuoroluetteloä tarvitse laatia.

4 § Tauot

1. Ruokailutauon pituudesta ja sijoituksesta voidaan sopia paikallisesti. Ellei mitään sovita, ruokailutauko kestää tunnin ja se on sijoitettava työvuoron puoliväliin. Ruokailutauko voi olla eri työntekijöillä eri aikaan.

2. Kahdeksantuntisen työvuoron sekä ensimmäisellä että toisella puoliskolla on 15 minuutin pituinen virkistystauko. Jatkettaessa tämän jälkeen työpäivää pidetään kahdeksan tunnin jälkeen ja työn jatkuessa kahden (2) tunnin välein 15 minuuttia kestävä virkistystauko. Virkistystauot luetaan työaikaan.

TES

5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö

1. Ylityötä on se työ, joka työnantajan esityksestä tehdään säännöllisen työajan lisäksi. Yli- ja hätätyöstä maksetaan kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka työaikalain 33 §:n mukaisesti.

6 § Vuorokausi- ja viikkolepo

1. Vuorokausilevon tulee olla vähintään 11 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Mikäli työntekijää on tarvittu tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana eikä hänen säännöllistä työaikaansa ole vastaavasti lyhennetty seuraavan kalenteriviikon aikana, maksetaan työntekijälle tilapäiseen työhön käytetyltä ajalta hänen varsinaisen palkkansa suuruinen erillinen korvaus.

7 § Hälytysluontoinen työ

Mikäli työntekijä työstä kotiin saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi ns. hälytysrahana kolmen (3) tunnin palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoa. (Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.) Hälytystapauksissa työssä käymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan muuten siihen oikeus. Jos hälytystyön suoritus kestäisi alle tunnin, maksetaan siitä kuitenkin tunnin palkka.

8 § Työajan lyhennys

Vedeneristysalan osalta työajan lyhennys toteutetaan siten kuin siitä on sovittu tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa työajan lyhentämistä vedeneristysalalla koskevassa sopimuksessa.

9 § Arkipyhäkorvaus

1. Työntekijälle maksetaan loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä joulupäivältä ja uudenvuodenpäivältä arkipyhäkorvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin palkkaryhmän 2 mukainen tuntipalkka hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi (6) viikkoa ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

2. Arkipyhäkorvaus suoritetaan muiden edellytysten vallitessa myös niissä tapauksissa, joissa arkipyhää lähinnä seuraavan päivän poissaolo perustuu lomautukseen.

3. Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhäältä, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman ajalle sattuneilta arkipyhäiltä.

4. Työntekijä ei menetä oikeutta arkipyhäkorvaukseen, jos hän arkipyhää edeltävänä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä myöhästyy, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on ratkaistava tapauksittain ottaen huomioon kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivästys aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

5. Mikäli työntekijä on työssä pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, jouluaattona, ensimmäisenä joulupäivänä tai uudenvuoden päivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntai-työstä, eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

6. Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka lain (laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 26.11.1937/388) mukaisesti. Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle siltä päivältä palkkaa sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

10 § Työpalkat

1. Työpalkat maksetaan tämän sopimuksen perusteella.
2. Henkilökohtaisella tuntipalkalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijän palkkaryhmittelyn mukaista palkkaa.
3. Työaikana tapahtuvasta ammattiin liittyvästä koulutuksesta maksetaan palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka.
4. Palkkaryhmittelyä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka noudattavat vedeneristysalan työehtosopimusta.

5. Palkkaryhmät ovat sopimuskaudella seuraavat:

Palkkaryhmä 1	9,92 €
<ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelijat, opiskelijat • Sääeste ja odotus työntekijän palkkaryhmästä riippumatta 	
Palkkaryhmä 2	12,49 €
<ul style="list-style-type: none"> • Alle 2 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät • Alle 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät • Kuivaus, tulitöiden jälkivartiointi, varastotyö, mittaus ja nostot palkkaryhmiin 2-4 kuuluville työntekijöille • Matkat työaikana 	
Palkkaryhmä 3	14,56 €
<ul style="list-style-type: none"> • 2-10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät • Vähintään 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät 	
Palkkaryhmä 4	16,39 €
<ul style="list-style-type: none"> • Yli 10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät ja yli 5 vuotta alalla olleet soveltuvan ammattitutkinnon suorittaneet vedeneristysalan työntekijät. 	

11 § Palkanmaksu

1. Työpalkka maksetaan joka toinen perjantai taikka, jos silloin on pyhä, edellisenä arkipäivänä.

2. Urakkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan palkanmaksu-kausittain – jos työnantaja ja työntekijä eivät toisin sovi – etuuntia noin 90 % tehdyn työn arvosta. Sisälle jäänyt osa maksetaan heti, kun työ on valmis ja vastaanotettu.

Välimittaukset suoritetaan yhden (1) kuukauden ajanjaksoin, jolloin maksetaan tehdyn työn arvo kokonaisuudessaan.

Työkunnalle on annettava yhtenä (1) kappaleena selostus kunkin tilikauden palkanlaskentaperusteista sekä kirjallinen selostus pohjalaskennasta.

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

4. Työnantajan antaessa lopputilin on palkka maksettava heti työsuhteen päätyttyä paitsi tehtäessä urakkatyötä, jolloin palkka on maksettava mittauksen jälkeisen päivän kuluessa.

5. Kattoliitto ry:n jäsenyryksissä voidaan sopia paikallisesti lopputilin maksamisesta seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä. Urakkatyössä lopputili maksetaan tällöin mittauksen jälkeisen seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen

1. Jos työntekijä työnantajan pyynnöstä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle, josta hän ei voi saapua yöksi kotiinsa, on työnantajan ennen matkan alkua selvittävä mahdollisuus saada asunto asianomaisella paikkakunnalla ja sen lähistöllä sekä mikäli mahdollista varattava tarvittaessa työntekijälle asunto.

2. Työntekijälle maksetaan jokaiselta edellisessä kohdassa tarkoitettua vuorokaudelta päivärahaa 41 €. ¹⁾

Päiväraha maksetaan myös matkapäiviltä, ensimmäiseltä matkapäivältä vain, jos matka alkaa ennen kello 12.00 päivällä.

Päiväraha maksetaan joka tilinmaksun yhteydessä eikä sitä merkitä palkaksi.

3. Työntekijälle maksetaan majoituskorvausta maksetun laskun mukaan enintään 48 €. ¹⁾ Jos työntekijä ei esitä edellisessä kappaleessa sanottua laskua, maksetaan hänelle päivärahan lisäksi yöpymisrahaa kulloinkin korkein verohallituksen verottomaksi hyväksymä määrä.

Jos työnantaja kustantaa työntekijälle asunnon, jonka työntekijä hyväksyy, ei majoituskorvausta eikä yöpymisrahaa makseta.

4. Matkoista, jotka tehdään työnantajan pyynnöstä, maksaa työnantaja kaikki tarpeelliset matkakustannukset II luokassa, matkatavarakustannukset sekä makuupaikkaliput II luokassa.

5. Työnantaja on velvollinen maksamaan joka viiden (5) viikon kuluttua työntekijän matkasta tämän kotipaikkakunnalle ja takaisin työpaikalle aiheutuvat kustannukset edellisen kohdan mukaisesti.

¹⁾ Verovapaiksi katsottavat matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskaudella määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

Sanotut kustannukset työnantaja on velvollinen maksamaan myös pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna työntekijälle tämän käydessä kotipaikkakunnallaan.

Jos työntekijä sairastuu komennuspaikkakunnalla ja lääkäri toteaa hänet työkyvyttömäksi tai jos työntekijä lähtee vuosilomalle, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle edellisessä kohdassa sanotut kustannukset matkalta kotipaikkakunnalle.

6. Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle palkkaryhmittelyn mukaista, kuitenkin enintään palkkaryhmän 3 suurusta matka-ajan palkkaa vastaava korvaus matkatunneilta. Korvausta maksetaan, mikäli päivärahan maksamista koskevat edellytykset täyttyvät. Jos työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei matka-ajan palkkaa makseta kello 20.00–7.00 väliseltä ajalta.

7. Vesitse tapahtuvista matkoista sovitaan jokaisessa tapauksessa erikseen.

13 § Päivittaiset matkakustannukset

Työnantaja maksaa matkakustannukset julkista kulkuvälinettä käyttäen seuraavasti: Yrityksessä sovitusta 0-pisteestä lukien 4 km:n etäisyyden ulkopuolelta laskettu maksu julkista kulkuvälinettä käyttäen menon ja paluun osalta. Sitä vastaava korvaus maksetaan kaikille työntekijöille riippumatta heidän asuinpaikastaan.

Jos yhdensuuntainen matka työntekijän 0-pisteestä työnteke-mispaikalle on enemmän kuin 60 km, maksetaan 60 km ylittävältä matkan osalta matka-ajan palkkaa palkkaryhmän 1 mukaan.

Työnantaja maksaa päivärahaan oikeutetuille komennusmiehille matkustamiseen käytetyltä ajalta palkkaryhmittelyn mukaista, kuitenkin enintään palkkaryhmän 3 suurusta matka-ajan palkkaa vastaavan korvauksen matkatunneilta yli 30 km pituisista päivittäisistä yhdensuuntaisista matkoista.

Päivittäisiä matkakustannuksia koskevista määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin (pykälät 10, 12, 13 ja 19).

14 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen

sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä, enintään seuraavanpituisten ajanjaksojen työpäiviltä:

työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti	ajanjakso
alle 2 viikkoa	-
vähintään 2 viikkoa, mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 vuotta, mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

Jos työkyvyttömyys on jatkunut yli sairausvakuutuksen karensisajan pituisen ajan (työkyvyttömyyden alkamispäivä ja yhdeksän sitä lähinnä seuraavaa arkipäivää), maksaa työnantaja sairausajan palkan myös ns. karenssipäivältä.

Karenssipäivä poistuu kun työntekijä on ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa vähintään vuoden.

2. Edellä olevasta poiketen maksetaan työntekijälle, joka on estynyt tekemästä työtä työnantajan työssä sattuneen tapaturman vuoksi, sairausajan palkka työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

3. Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos työntekijän palkallinen työkyvyttömyysjakso ei aikaisemmin ole ehtinyt täyttyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes edellä mainittu palkallinen ajanjakso on täyttynyt. Palkallisen ajanjakson ei sairauden uusituessa tarvitse olla yhdenjaksoinen.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen kuluu yli 30 päivää siitä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai uusi sairaus, taapuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

4. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

5. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

6. Sairausajan palkka lasketaan työntekijän kahdentoista (12) edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan keskituntiansion perusteella.

7. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, on työnantajalla oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

8. Milloin työpaikalla toimii sairausavustuskassa tai sairausvakuutuslain alainen sairausvakuutuskassa, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolelta maksettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamallaan kannatusmaksuilla.

9. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän pykälän kohdan 1. mukaisen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta ane-

taan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys sekä että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kahden viikon ajan. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Saman sairauden johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asuminen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys.

10. Sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron maksetaan palkka työvuoron loppuun. Palkka maksetaan tällöin tämän pykälän 6 kohdan mukaisesti.

11. Jos työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta antaman asetuksen (1335/04) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/04) 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovituaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

Kohdassa 11 tarkoitettu oikeus on omaa tai aviopuolison lasta, otolasta tai muuta lasta vanhemman tavoin tosiasiallisesti hoitavalla henkilöllä.

12.1. Yrityksessä voidaan paikallisesti sopia menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypillisissä 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 hyväksytyistä poissaoloista, sovelletaan siihen työkyvyttömyyden uusiutumista koskevia määräyksiä.

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

12.2. 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.

12.3. Kohdissa 12.1 ja 12.2 olevia määräyksiä sovelletaan myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumista koskeviin määräyksiin. (s. 16–17)

13. Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapohjeet

1. Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan työehtosopimuksen 14 §:n mukaisesti yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muun terveydenhuollon ammattilaisen antamalla todistuksella yrityksessä yhteisesti sovitun käytännön mukaisesti.

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 lääkärintodistuksen tarpeeseen.

2. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä hyväksyttävän selvityksen.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3. Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän synn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

4. Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissulojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

5. Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

6. Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon. Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

7. Vapaa-ajan harrastuksen aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeamman asteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkauskustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolen huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

8. Muualla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansio-työstä.

9. Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

TES

15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen

Lääkärintarkastukset

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset. Työnantaja maksaa työntekijälle korvauksena ansion menetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys **nuorista työntekijöistä** annetussa laissa (998/93), ja **säteilylaissa (592/91)** tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä **terveydensuojelulain (763/94)** edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahansa siten kuin työehtosopimuksessa määrätään.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista **15,00 €**.

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

a) *Perusedellytykset*

(koskevat kaikkia b)-kohdan tapauksia)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

2. Muissa kuin tämän a)-kohdan kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- ja tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menestystä välttäen.

5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.

6. Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

b) *Erikoisedellytykset*

Ansionmenetykset korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta. Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastuksen ja tutkimukset Sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteiden keskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

3. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset ansion menetyksestä suoritetaan samoin palkkaperustain kuin sairausajan.

16 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöjen välillä on sovittu.

17 § Vuosiloma

1. Työntekijän oikeus vuosilomaan ja vuosiloman pituus sekä vuosiloman antaminen määräytyvät vuosilomalain mukaan.

2. Eristysalan työntekijän lomapalkan ja -korvauksen määrä lomaltapaluurahoineen on 18,5 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettu korvaus mukaan lukien.

Perhevapaiden ajalta (erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan) työntekijälle kertyy vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti. Tältä ajalta kertyneiden vuosilomapäivien lomapalkka ja lomarahaa määräytyy seuraavasti: Jokaiselta perhevapaan aikana kertyneelle lomapäivälle työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa palkkaryhmittelyn mukaisen tuntipalkkansa.

Esimerkki

Työntekijä, jolla perhevapaan ajalta kertyy 2,5 lomapäivää kuukaudessa. $2,5 \text{ lomapäivää} \times \text{tuntipalkka} \times 12 = \text{kuukauden ajalta kertyvää lomarahaa määrää.}$

Jos täydessä lomamääräytymiskuukaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä, maksetaan työntekijälle perhevapaan perusteella kertyneestä lomarahasta suhteellinen osuus.

Esimerkki

Kuukauden aikana on 21 työpäivää, josta työntekijä on ollut perhevapaalla 5. Lomarahana kyseisen kuukauden perhevapaalta maksetaan: $2,5 \text{ lomapäivää} \times \text{palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka} \times 12 \times 5/21$ (23,8 %).

Lomansa aikana eristysalan työssä olevien koululaisten ja opiskelijoiden lomakorvauksen määrä on 14 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettu korvaus mukaan lukien.

3. Työntekijällä, joka työsuhteensa aikana on ollut työssä vähemmän kuin 14 päivää, ei kuitenkaan ole oikeutta lomakorvaukseen, jos hän itse päättää työsuhteensa, vaikka hänelle olisi edelleen työtä tarjolla tai hänen työsuhteensa puretaan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

4. Lomarahaa kertyy myös sairaus- ja tapaturma-ajalta maksesta palkasta, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden.

Lomarahaa alkaa kertyä edellä olevan määräyksen mukaisesti sairaus- ja tapaturma-ajalta 1.9.2013 tai sen jälkeen maksetusta palkasta.

18 § Vaate- ja ruokailusuoja

1. Jokaiselle vakinaiselle työpaikalle tai sen läheisyyteen on työnantajan varustettava työntekijän ruokailua ja vaatteiden sekä työkalujen säilytystä varten tarkoitustaan vastaavat suojat, jotka tulee varustaa vedenpitävillä katoilla, lukollisilla ovilla ja seinillä. Suojat on työnantajan kustannuksella pidettävä puhtaina ja vartioituina, mikäli työmaille on vartiointi järjestetty, sekä kylmänä ja kosteana vuodenaikana vähintään 18 °C lämpöisinä.

2. Jokaisella työpaikalla tulee työnantajan toimesta järjestää juomaveden saantia varten vesijohto taikka hanalla varustettu vesiasia. Veden tulee olla laadultaan kunnollista. Vesipisteen läheisyyteen on varattava kertakäyttöisiä juoma-astioita.

3. Työnantajan on pidettävä vakinaisella työpaikalla tarpeelliset pesulaitteet. Työntekijälle on varattava 5 min. pesuaikaa ennen työajan päättymistä. Työnantaja järjestää pesuaineet peseytymistä varten.

4. Työnantaja vakuuttaa työntekijän vaatteet ja työkalut vakinaisella työpaikalla.

5. Työnantajan työkalut ja tarvikkeet on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja luovuttaa eristäjälle kuukausittain 5 kappaletta veitsentieriä sekä pakkelin ja veitsenvarren. Pakkeli ja veitsenvarsi luovutetaan työnantajalle takaisin työsuhteen päätyttyä.

6. Työnantajan toimesta järjestetään ensiapuvälineet jokaiselle työpaikalle.

19 § Muita korvauksia

1. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

3. Reservinharjoitusten ajalta maksetaan työntekijälle palkkaa siten, että hän saa valtion maksaman reservipalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen.

4. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, on oikeus saada läheisen omaisensa hautauspäivä, mikäli se sattuu työpäiväksi, vapaapäiväksi ja saada siitä korvauksena palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkkansa 8 tunnilta.

Pöytäkirjamerkintä:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan ja aviopuolison vanhempia.

5. Mikäli työntekijän silmälasit todisteellisesti rikkoutuvat korjauskelvottomiksi tai muutoin vahingoittuvat hänen työssään, työnantaja korvaa rikkoutuneet silmälasit tai vastaa niiden korjauskustannuksista. Edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuusi (6) kuukautta. Mikäli työntekijä ei ole käyttänyt ko. työn mahdollisesti edellyttämiä suojavälineitä, silmälasia ei korvata.

6. Äitiysvapaa ja isyysvapaa:

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mu-

kaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole 1 momentissa mainittua palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Isyysvapaa tulee voimaan 1.1.2009.

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina 6.3.2008 jälkeen, lasketaan äitiys- ja isyysvapaan työssäoloehto laskettaessa peräkkäisten työkausien työsuhteiden kestoajat yhteen.

7. Työntekijälle, joka ei työskentele vakituisella työntekemispaikalla, maksetaan päivittäin verovapaa ateriakorvaus verohallinnon päätöksen mukaisesti. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää, että työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja että työnantaja ei ole voinut järjestää hänelle työpaikkaruokailua. Ateriakorvauksen enimmäismäärä on verohallinnon kulloinkin hyväksymä verovapaan ateriakorvauksen enimmäismäärä.

20 § Suojavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta:

1. Suojalasit, suojakypärän ja siihen kiinnitettävät kuulosuojaimet sekä suojakypärän myssyn.

2. Yhden sadetakin ja -housut, mikäli työntekijän on työskenneltävä sateessa ilman katosta tai muuta suojaa.

3. Vedeneristysalan työntekijöille kolme kertaa vuodessa työhön soveltuvat työvaatteet.

4. Suoja- tai turvajalkineet. Suoja- tai turvajalkineita annetaan yhdet vuodessa, ellei olosuhteista tai käyttötärpeestä johtuen muu menettely ole perusteltua.

5. Työnantaja hankkii tarkkuutta vaativissa tehtävissä työskenteleville työn niin vaatiessa optisesti hiotut suojalasit, mikäli työterveyshuolto on todennut ne tarpeelliseksi. Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muuten voida torjua.

6. Työntekijä huolehtii työnantajalta saamiensa varusteiden kunnosta ja luovuttaa ne työsuhteen päätyttyä työnantajalle.

21 § Työterveyskortti

Työnantajan on työ sopimuksen solmimisen yhteydessä varmistettava, että työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti.

Työntekijän on pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennustyömaalla. Työterveyshuollon järjestämisen valvomiseksi työntekijän on näytettävä työterveyskortti työnantajalle.

22 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan Kattoliitto ry:hyn kuuluvissa vedeneristysalan yrityksissä paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevista asioista henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojelusopimuksen määrittelemät henkilöstön edustajat.

Jos sopimisen kohteena oleva asia koskee työntekijöitä yleisesti, on asia sovittava luottamusmiehen kanssa.

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajalta ole sovittu. Työntekijöitä yleisesti koskevan sopimuksen voi irtisanoa aina sopimuksen solmimiseen oikeutettu luottamusmies taikka tämän edustamien työntekijöiden enemmistö.

Työntekijöitä yleisesti koskeva sopimus on aina solmittava kirjallisena. Työnantajan ja työntekijän välillä solmittu sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

23 § Vastuu sopimuksesta

Allekirjoittaneet sopijapuolet eivät vastaa sellaisista rikkomuksista tätä sopimusta vastaan, joita ne järjestöinä eivät ole aiheuttaneet, mutta ovat kuitenkin velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimusta vastaan.

24 § Riitaisuuksien ratkaisu

1. Mikäli sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, neuvotellaan asiasta työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

2. Mikäli yritystasolla asiaa ei saada sovittua, siirretään riitaisuus allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Osapuolet toimittavat liitoille yhteisesti allekirjoitetun neuvottelumuiston.

3. Asian jäädessä erimieliseksi liittojen välillä on kummallakin liitolla oikeus saattaa asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi astuu voimaan 1.3.2017. Sopimuskausi päättyy 28.2.2018.

26 § Sopimuskappalet

Tätä sopimusta on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista kumpikin sopijapuoli on saanut yhden kappaleen.

Helsingissä lokakuun 9. päivänä 2015

KATTOLIITTO ry

RAKENNUSLIITTO ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA VEDENERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESTA 2017–2018

1. Sopimuskausi ja työehtosopimusten voimaantulo

Tällä sopimuksella jatketaan voimassa olevan työehtosopimuksen ja sen allekirjoituspöytäkirjan voimassaoloa yhdellä vuodella. Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2017 ja päättyy 28.2.2018.

2. Palkankorotukset sopimuskaudella

Palkkoja ei koroteta sopimuskaudella.

3. Lisäykset voimassa oleviin työehtosopimusmääräyksiin

3.1 Työkokeilua koskeva paikallinen sopiminen

Vedeneristysalalla 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 työ-sopimus. *(Pöytäkirjamerkintä: työkokeilua koskeva sopimus voidaan purkaa Työsopimuslain koeaikaa koskevien määräysten mukaisesti.)*
- Työkokeiluaikana työntekijän tuntipalkka voidaan sopia työehtosopimuksen aikapalkoista 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 työko-

keilijan opastaminen ja perehdyttäminen. Samalla sovitaan miten opastaminen ja perehdyttäminen toteutetaan.

3.2 Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen

Vedeneristysalalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta. Sopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskevista työaikajärjestelyistä;
- 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 kuten liukuvasta työajasta ja keskimääräisestä työajasta.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrästä ja laadusta
- Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkasta, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

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

3.3 Korttimaailman yksinkertaistaminen -työryhmä

Osapuolet ovat sopineet seuraavista periaatteista, joiden saavuttamiseksi osapuolet perustavat tarvittaessa työryhmän tai muiden edistävät yhdessä tavoitteiden toteutumista:

- Valttikortin ja RL:n jäsenkortin yhdistäminen niin, että kaikki RL:n jäsenet ovat automaattisesti Valttikortin tietokannassa.

- Kansalaistilin tulon huomioon ottaminen niin, että valtti- ja jäsenkortilla voidaan automaattisesti siirtää tiedot tulorekisteriin ja automaattisesti olisi saatavissa työttömyyskassan edellyttämät asiakirjat.
- Osapuolet toimivat yhteisesti niin, että erilaisten pätevyysien ylläpitäminen taitorekisterissä helpottuu ja myös pätevyysien edellyttämiä koulutuksia järkiperaistettäisiin.

4. Muut sovitut asiat

Jatketaan 9.10.2015 allekirjoituspöytäkirjassa sovittuja asioita sopimuskauden loppuun seuraavasti:

4.1 Kulunseuranta ja valvonta

Osapuolten yhteinen kannanotto:

Kulunseurantatietojen käyttö rakennusalalla

Verotusmenettelylaki ja Työturvallisuuslaki muuttuivat 1.7.2014. Muutokset koskevat erityisesti rakennusalaa. Päätoteuttaja on lakimuutoksen myötä velvollinen pitämään yhteisellä rakennustyömaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luetteloa ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot Verohallinnolle. Jokaisen työmaan työnantajan on puolestaan ilmoitettava päätoteuttajalle omien työntekijöidensä tiedot.

Lakimuutosten johdosta työmailla tullaan ottamaan yhä laajemmin käyttöön sähköisiä kulunvalvonta- ja -seurantavälineitä, joiden avulla sekä luetteloiden pitäminen että ilmoitusten teko helpottuu.

Otettaessa työmaalla käyttöön sähköinen kulunvalvonta- ja seurantarjestelmä, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toteavat seuraavaa:

Työnantajalla ja päätoteuttajalla on lakiin perustuva velvollisuus kerätä, pitää hallussaan ja ilmoittaa Verohallinnolle sen edellyttämät tiedot. Verohallinto suosittelee ilmoittamaan myös työntekijöiden tuntitiedot. Työnantaja tai päätoteuttaja ei tarvitse tietojen keräämistä tai luovuttamista varten työntekijältä tai tämän työnantajalta erillistä lupaa. Päätoteuttajan tulee huolehtia siitä, että kerätyt tietoja käsittelevät vain sellaiset henkilöt, joiden työtehtäviksi se on annettu.

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 yhteysmiehillä on oikeus saada vastaavat tiedot toimialueensa urakoitsijoista, työvoimaa vuokraavista yrityksistä sekä näiden henkilöstöstä.

Tekninen valvonta kuten kulunvalvonta ja kulunseuranta kuuluvat yhteistoimintalain tarkoittaman yhteistoimintamenettelyn piiriin ja sen käyttöön otossa on meneteltävä lain mukaisesti. Kun teknisen valvonnan yhteydessä kerätään työntekijöitä koskevia tietoja, yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä myös tietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt. Sopijaosapuolet suosittelevat, että kulunvalvonnan ja kulunseurannan sekä työntekijöitä koskevien tietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä keskustellaan myös niissä yrityksissä, jotka kokonsa puolesta eivät kuulu YT-lain soveltamisalan piiriin.

Työmaan henkilöluettelon pitäminen ja Verohallinnolle tehtävä ilmoitus edellyttävät tietoa työmaalla olevista henkilöistä ja mahdollinen sähköinen järjestelmä on tarpeen työmaalle saapumisen ja sieltä poistumisen valvontaa varten. Työmaan sisällä tapahtuvan tai muun valvonnan tarpeellisuus on harkittava erikseen. Työntekijät ovat velvollisia kirjaamaan työmaalle saapumisensa ja poistumisensa sähköiseen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmään. Kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä on oltava käytössä aina kun työmaalla työskennellään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kesken työpäivän pidettävien taukojen kirjaaminen ei ole Verohallinnolle kerättävien tietojen kannalta tarpeellista.

Jos sähköinen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä edellyttää henkilökohtaisten välineiden hankkimista, työnantaja maksaa niistä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Kulunvalvontatietoja ei voida sellaisenaan käyttää yksinomaaisena palkanmaksun perusteena. Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä käsitellään etukäteen kulunvalvonnan käyttöä työaikaseurannassa ja sovitaan, miten menetellään mahdollisten työajan ylitysten ja alitusten suhteen.

4.2 Käytännöstä poikkeavat työajat

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskelijoita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan saattunaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tien hoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

4.3 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)

4.4 Tutustu työelämään ja tienaa -suositukset

Osapuolet hyväksyvät noudatettavaksi viimeistä keskusjärjestöjen allekirjoittamaa Tutustu työelämään ja tienaa -suositusta.

4.5 Harjoittelijat ja opiskelijat

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

Rakennusalan työehtosopimusosapuolten yhteiset työryhmät, selvitykset ja muut toimenpiteet

Ns. isossa pöydässä sovittuihin työryhmiin ym. otetaan alakohdittaisesti osaa tarpeen ja tarkoituksen mukaan.

5. Liitesopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia: Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla (RISS), Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta vedeneristysalan yrityksissä (TED), Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus (UTS), Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (AYM), Koulutussopimus (KTS), Yleissopimus (YS), Työajan lyhennys sopimus (TLS) sekä 21.1.1994 päivättyä sopimusta vedeneristysalan työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta.

Edellä mainitut sopimukset voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

6. Matkakustannukset

Verovapaiksi katsottavat matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskaudella määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

7. Työajanlyhennyskorvauksen maksuajankohta

Osapuolet suosittelevat, että yrityksissä maksettaisiin toimitettavissa lomautuksissa työajanlyhennyskorvaukset viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

Helsingissä 13.2.2017

Rakennusliitto ry

Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas
Lauri Haikola

Kattoliitto ry

Mikko Ahtola
Timo Koivisto

TYÖAJAN LYHENNYS VEDENERISTYSALALLA

1. Soveltamisala

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

Lisäksi edellytetään, että vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

Tämän sopimuksen mukaisesta työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät, kunnes vuonna 1988 ja myöhemmin toteutuvan työajan lyhennyksen yhteismäärä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

2. Työajan lyhennyksen määrä

Työajan lyhennyksen määrä on 12 päivää.

3. Työajan lyhennysvapaan antaminen

Työajan lyhennysvapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Lyhennysvapaata ei voi määrätä pidettäväksi lomautuksen tai vuosiloman aikana.

Lyhennysvapaa annetaan 1.9.-30.4. välisenä aikana siten, että vähintään neljä (4) päivää annetaan 1.9.-31.12. välisenä aikana ja vähintään neljä (4) päivää 1.1.-30.4. välisenä aikana.

Lyhennysvapaa annetaan työnantajan määräämällä tavalla yksittäisinä vapaapäivinä tai useamman päivän jaksoissa.

Tulkintaohjeita:

Vedeneristysalan työajan lyhennys sopimuksen 3. kohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia neljän työajan lyhennyspäivän pitämisestä muulloinkin kuin 1.9.-30.4. välisenä aikana.

4. Ilmoittaminen ja siirto

Työnantaja ilmoittaa vapaapäivien ajankohdan vähintään kaksi (2) viikkoa ennen vapaan alkamista.

Mikäli työnantajan ilmoitettua vapaan ajankohdan käy ilmi, että työnantajasta riippumattomista syistä vapaan antaminen ilmoitettuna ajankohtana siirtäisi suunniteltua työn valmistumista, voi työnantaja siirtää vapaata ilmoittamalla siitä viimeistään kaksi (2) päivää ennen vapaan alkamista. Vapaan alkamista voi siirtää enintään kahdella (2) viikolla.

Tämän sopimuksen perusteella annetut vapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä, luetaan työssäolopäivien veroiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa. Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisinkin.

5. Ansionmenetyksen korvaaminen

Ansiokompensaationa työajan lyhennyksestä suoritetaan lyhennyskorvausta. Lyhennyskorvaus lasketaan työntekijälle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja häätätökorotus mukaan lukien.

Lyhennyskorvauksen suuruus on 4,8 % edellisessä kappaleessa mainitusta ansiosta. Edellä mainittu lyhennyskorvaus maksetaan työntekijälle vuosineljänneksittäin vuosineljänneksen vaihtumista seuraavan tilikauden tilinmaksun yhteydessä. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy kesken vuosineljänneksen, maksetaan hänelle em. lyhennyskorvaus lopputilin yhteydessä. Lomautustilanteissa työajanlyhennyskorvaus suositellaan maksettavaksi viimeisen palkanmaksun yhteydessä 30.9.2014 jälkeen toimitettavissa lomautuksissa.

Lyhennyskorvauksesta maksetaan työehtosopimuksen 17 §:n mukainen lomapalkka ja -korvaus.

Lyhennyskorvauksen maksuajankohdasta voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus on tehtävä *kirjallisesti*. Sopimisoikeus koskee vain niitä työnantajia, jotka ovat Kattoliitto ry:n jäseniä.

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 1.9.2014 alkaen lyhennyskorvausta kuten työajanlyhennysjärjestelmään kuuluvillekin.

Erillistä palkanosaa ei makseta esim. 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 lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitettu palkanosan maksaminen päättyy.

Helsingissä 13.3.1995

KATTOLIITTO RY

Pekka Heusala

Ari Junntila

Keijo Toivio

Jaakko Hoikkala

RAKENNUSLIITTO RY

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

Tarmo Salomaa

SOPIMUS VEDENERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISESTA JA TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA

Aika 21.1.1994

TES

Kokeiluluontoiset työehtosopimusmääräykset

Kokeiluluontoiset sopimusmääräykset kestävät nyt alkavan sopimuskauden.

Kokonaishintaurakointikokeilu

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia jonkin työkokonaisuuden tai sen osan tekemisestä kokonaishintaurakkana. Sopimuksesta tulee käydä ilmi, mitkä työvaiheet kuuluvat urakkaan. Urakan keskeytymiseen sovelletaan normaaleja urakan keskeytymisiä koskevia sääntöjä.

Sopimus tulee tehdä Kattoliito ry:n lomakkeella, jonka Rakenusliitto on hyväksynyt käytettäväksi kokonaishintaurakkakauspoissa.

Tämä sopimuskokeilu koskee vain Kattoliito ry:n jäseniä.

Työaikajoustokokeilu

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siirtyvänsä keskimääräiseen työaikaan siten, että säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia/vuorokausi ja 160 tuntia/neljä viikkoa.

Ylityökorotukset maksetaan siten, että em. säännöllisen vuorokautisen enimmäistyöajan ylittävistä tunneista maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Neljässä viikossa 160 tuntia ylittävien tuntien, jotka eivät ole vuorokautista ylityötä, osalta maksetaan 32 ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Tämä sopimuskokeilu koskee vain Kattoliitto ry:n jäseniä.

Työehtosopimukseen otettujen kokeiluluonteisten työaikamääräysten osalta liitot antavat yhteisiä soveltamisohjeita ja seuraavat niiden toimeenpanoa.

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, ettei työntekijän työsopimusta saa päättää sillä perusteella, että hän kieltäytyy siirtymästä kokeiluluonteisten työaikamääräysten piiriin. Tällä ei saa rajoittaa työnantajan irtisanomisoikeutta siitä, mitä on lain ja RISS:n mukaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikajoustoista tehtävä etukäteen työvuorolista.

URAKKAHINNOITTELU 2017–2018

Palkkaryhmät ovat sopimuskaudella seuraavat:

Palkkaryhmä 1 9,92 €

- Harjoittelijat, opiskelijat
- Sääeste ja odotus työntekijän palkkaryhmästä riippumatta

Palkkaryhmä 2 12,49 €

- Alle 2 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät
- Alle 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät
- Kuivaus, tulitöiden jälkivartiointi, varastotyö, mittaus ja nostot palkkaryhmiin 2-4 kuuluville työntekijöille
- Matkat työaikana

Palkkaryhmä 3 14,56 €

- 2-10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät
- Vähintään 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät

Palkkaryhmä 4 16,39 €

- Yli 10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät ja yli 5 vuotta alalla olleet soveltuvan ammattitutkinnon suorittaneet vedeneristysalan työntekijät.

VESIKATE JA VEDENERISTYS

Kosteuseristykset ja siveilyt €/m ²	2017			
	0-1:4	Yli 1:4	Yli 1:2	Yli 1:1
Pinnan kaltevuus				
Kylmät bitumiliuossiveilyt	0,16	0,21	0,22	0,31
Kuumat bitumisiveilyt	0,25	0,33	0,34	0,50

Kermityöt €/m ²	2017
Aluskermi	
vesitiivissaumaliimaus tai hitsaus	0,43
piste ja vesitiivissaumaliimaus	0,49
kauttaaltaan liimaten	0,61
piste- tai raita- ja saumahitsaus	0,62
kauttaaltaan hitsaus	0,73
Pintakermit ja yksikerroskatteet	
puhdassaumatyö piste- ja saumahitsaten	0,76
puhdas saumatyö kauttaaltaan liimaten tai hitsaten	0,87

Saneeraustyökorotus +12 % maksetaan ensimmäisen kermikerroksen asennushintaan asennettaessa vanhan katteen, sekä alle 30 mm aluslevyn päälle. Kermien painon ylittäessä 5,6 kg/m² kyse on hinnoittelemattomasta työstä.

Kattolaattakatteen asennus	2017
Kattolaattakatteen asennus/räystäskaistan tai -palasten asennus kuuluu työhön €/m ²	1,92
Harjapalasten asennus €/jm	0,63
Jiiri €/jm (haittahinta tuotteen asennusohjeen mukaisesta työtavasta, sisältää kittauksen ja laatan leikkauksen).	2,14

Peruutuslisä 50 %. Hinnoittelu koskee 1:2,5 kaltevuuteen saakka tehtäviä laattakattoja. Jyrkemmistä sovitaan erikseen.

Sokkelieristykset €/m²	2017
Kermityöt	2,16
Eristelevytyöt	1,48

Kermityöt: koskee vähintään 50 m² eristettävää pinta-alaa. Edellyttää eristystä normaalilla työskentelykorkeudella ja kohteen erityispiirteet huomioiden. Ei sisällä telinetöitä. Jos tehdään välitöitä, eikä työtä jatketa muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä täytön jälkeen välittömästi, maksetaan eristettävistä alle 50 m² aloista aikapalkkaa, tai sovitaan erillinen urakka.

Sokkelin eristyslevytyöt: sisältää kiinnityksen ja sahaustyöt. Eristeen paksuus enintään 150 mm. Hinta koskee yhtä eristyslevykerrosta, seuraavista kerroksista sovitaan erikseen.

Kaistat €/jm	
Kaistat (sauma-, räystä- ja harjakaista) sis. neliöt. ¹⁾	2017
kaistat leveys alle 34 cm	0,44
kaistat leveys yli 35 cm	0,56
Kaistojen leikkaus työnantajan määräyksestä	0,13

Korotukset ja lisähinnat €/kpl	2017
Kiiniikkeiden päälle asennettavista, valmiiksi leikatuista enint. 0,12 m ² suuruisista kermipaloista maksetaan	0,14

Kalvevat pinnat (eristyksen tason pituus yli 100 cm)	
Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:4	perushinta +30 %
Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:3	perushinta +40 %
Eristettävän pinnan ollessa jyrkempi kuin 1:1 sovelletaan seinähintaa	

¹⁾ Ei makseta työtapaan kuuluvista (esim. harjakaton päätyreuna). Maksetaan esim. Tippapeltien päälle asennettavasta kaistasta sekä betonielementtien saumakaistasta. Hinta sisältää pinta-alan.

Pinta-aloja ym. koskevat määräykset

1. Hinnoittelu edellyttää tasaista pintaa, jonka suuruus on vähintään 400 m² ja kaltevuus enintään 1:4. Pinta-aloista 1–400 m² maksetaan alla luetellut korotukset. Taulukko koskee kermitöiden mukaan laskettua pinta-alaa. Pienen työn lisä koskee €/m² hintoja ja mahdolliset prosenttikorotukset kertaantuvat.

M ²	Korotus perushintaan
1 – 50	Sovitaan erillinen urakkahinta tai tuntityö
50 – 100	50 %
100 – 200	25 %
200 – 400	10 %

2. Samassa rakennuksessa olevat yli 100 m²:n erilliset pinta-alat lasketaan yhteen, mikäli ne yhteenlaskettuina ylittävät 400 m². Pinta-alat katsotaan erillisiksi, kun eristys selvästi katkeaa ja katkosväli on suurempi kuin 500 mm. Liikuntasauaman ei kuitenkaan katsota katkaisevan eristystyötä, jos se muutoin eristetään yhteen. Alle 100 m² erillisiä pinta-aloja ei missään tapauksessa voida laskea yhteen, vaikka katkos olisi pienempi kuin 500 mm.

3. 2 m² pienempiä aukkoja ei miinusteta. Aukoiksi lasketaan myös seinästä ulkonevat porraskivet ja pilarit tai muut vastaavat.

Ulkoreunat ja nostot ^{1), 2) ja 3)} €/jm	2017
enint. 500 mm	0,77
yli 500 – 1000 mm	1,27
yli 1000 – 1500 mm	1,70

Perushinta kertaantuu asennettävien kermikerrosten lukumäärällä.

¹⁾ Hinta on kokonaishinta haitasta. Laskelmassa huomioitu holkat, leikkaus sekä kapea huopa

²⁾ Reunan ja nostojen haittahinta ei sisällä pinta-alan mukaista hintaa

³⁾ Reuna ja nostot mitataan kokonaispinta-alaan

Ympäri eristettävät läpiviennit enint. 2 m ² , enint. 500 mm korkeuteen, €/kpl	2017
kermikerros	3,93

Perushinta kertaantuu asennettävien kermikerrosten lukumäärällä.

Alle 2 m²:n aukkoja ei vähennetä kokonaispinta-alasta.

Yli 2 m² aukko pystynoston hinnalla, vähennetään kokonaispinta-alasta.

Suojakiveykset (6 m välein valm. nostetuista kasoista) €/m ²	2017
Kiven levitys ja tasaus enint. 35 kg/m ²	0,21
Kiven levitys ja tasaus enint. 45 kg/m ²	0,24
Kiven levitys ja tasaus enint. 55 kg/m ²	0,26

Höyrynsulut ja suodatinkankaat €/m ²	2017
Muovin, paperin tai suodatinkankaan levitys, leikkaus ja limitys alle 400 mm leikkauksineen. Kudosvahvisteisten muovien/suodatinkankaiden osalta mahd. leikkaukset eivät sisälly hintoihin.	0,15
Poimulevyn päälle levitettävä muovi	perushinta + 10 %

Korotukset ja lisät perushintoihin €/jm	2017
Vaakatasossa oleva putki	0,19

Laakerointimatot €/m ²	2017
Solumuovimattojen tai rullavillojen levitys, leikkaus ja pisteittäin liimaus	0,28

Kattotarvikkeet €/kpl	2017
Katto-, höyrysulku ja lattiakaivot sekä ulosheittäjät ¹⁾	7,20
Alipainetuulettimien ja läpivientitiivisteiden liittäminen kermien väliin ¹⁾ (sis. klemmareiden ym. kiinnittämisen)	4,05
Tippakaivot	2,04

Kiinnityshinta sisältää laippojen kiinnittämisen kermien väliin sekä lisäkermin asennus n. 1 m².

¹⁾ Jos eri työryhmät tekevät eri työvaiheet, jaetaan korvaus siten, että alus- ja vahvistuskermin asentava työryhmä saa 2/3 urakkahinnasta ja pintakermin asentava 1/3.

Naulaukset €/jm	2017
Käsinnalaus	0,33
Nalaus huopanauloilla pysty- ja vaakapinoille (n. 10 kpl/m)	

Eristyslevytyöt €/m²/kerros	2017
Levyn paksuus	
0– 60 mm	0,31
61–150 mm	0,49
151–210 mm	0,62
Lamellivilla / työ sisältää lamellivillan asennuksen sekä pehmeän villan asennuksen reunoilla ja läpivienneissä	0,94
Nostot seinälle 500–1000 mm, haittahinta €/jm	0,45

Eristyslevyjen sahaus €/jm	2017
Levyn paksuus	
0– 60 mm	0,13
61–150 mm	0,19
151–210 mm	0,41
Lamellivilla	0,54
Kattokaivosyvennyksen teko €/kpl	4,35

Kiinnikkeiden asennus	
Kiinnikkeet asennetaan yleensä alimman kermikerroksen piilosaumasta kermin ja mahd. lämpöeristekerroksen läpi.	
Mekaaninen kiinnitys € / 10 kpl	2017
Kiinnikkeen asennus puuhun	0,67
Eristeen paksuus yli 300 mm	0,74
Kiinnikkeen asennus poimulevyyn / vanhan kermin läpi lämmöneristyslevyyn ¹⁾	1,03
Eristeen paksuus yli 300 mm	1,13
Kiinnikkeen asennus betoniin	1,56
Eristeen paksuus yli 300 mm	1,72
Bitumikiinnitys €/m ²	
Pistekiinnitys bitumilla	0,12
Kauttaaltaan kiinnitys bitumilla	0,25

¹⁾ Mahdollisen esireiän poraaminen ei kuulu hintaan ja siitä on sovittava erikseen.

KEVYTSORA- JA PINTALAATTATYÖT

1. Kevytsoran vastaanotto, levitys ja tasaustyöt. Kevytsoran keskipaksuuden edellytetään olevan 500 mm.

Työn kuvaus:

- Noston vastaanotto ja purkaus työtasolle työn edistymisen mukaan.
- Tasaus ja kaltevuuksien teko korkomerkkien tai ohjuririmojen mukaan, linjalaudalla.

2. Betonimassan vastaanotto ja vedeneristysten alustan paksuus 30-50 mm, teko puuhierrettynä.

Työn kuvaus:

- Noston vastaanotto ja purkaus työtasolla työn edistymisen mukaan suojalevyä apuna käyttäen, tai valukangas levitettyä valun alle koko katon alueelle; betonimassan nostoon käytettävä nostolaatikkoa, jossa avattava luukku tai vastaava.
- Levitys, tasaus ja kaltevuuksien teko korkomerkkien tai ohjuririmojen mukaan; lapiolla ja linjalaudalla.
- Pinnan teko; hierrinlaudalla.
- Sisältää kattokaivot, putket ja tartunnat.

3. Kevytsorabetonilaattojen vastaanotto ja asennus, laattojen koko 0,15-0,30 m², ja paksuus enintään 80 mm.

Työn kuvaus:

- Noston vastaanotto ja purkaus työtasolla työn edistymisen mukaan; rakennusnosturi tai vastaava apuvälineineen.
- Laattojen asennus tehdään tasoon korkomerkkien tai ohjuririmojen mukaan sekä määrättyyn limitykseen, mikäli se laattojen mittatarkkuudesta johtuen on mahdollista; tarkoitukseen sopiva linjalauta.
- Läpivientijuurien betonointi ja konesahaus.

Mikäli kaltevuuksien teko ei ilman välikorkomerkkejä ole mahdollista, antaa välikorkomerkit työnantaja. Ko. tavalla menetellään silloin kun yhdensuuntaisen kaltevuuden mitta on kaltevuuden suuntaan suurempi kuin 15 m, tai työ muutoin on esim. esteistä johtuen poikkeuksellisen vaikea. Pienehköjä jälkitöitä tehtäessä voi nosto tapahtua myös ko. kohdissa esitetystä poikkeavalla tarkoitukseen sopivalla astialla.

Urakkahinnoittelu €/m ²	2017
Kevytsoratyö ja valu	1,58
Kevytsoratyö ja betonilaatat	1,79
Kevytsorakallistukset (keskipaksuus enintään 200 mm)	1,11
Betonista tehdyt kallistukset (keskipaksuus enintään 100 mm)	1,11

Kallitushinnat koskevat uudis- ja saneerauskohteita.

Jos kevytsoran (LECA) keskipaksuus on enemmän kuin 500 mm, maksetaan perushintaa 1 sentti alkavaa 10 millimetriä kohti. Keskipaksuus lasketaan seuraavasti: levitetty ja tasoitettu kuutiomäärä jaetaan tehdyllä pinta-alamäärällä.

Lisähinnat €/jm	2017
Puu- tai betoniholkka	0,36
Alle 2 m ² aukoista maksetaan kpl hinta sisältää riman sahausken ja asennuksen	2,19
Sahaus työnantajan määräyksestä	0,24
TT-laatan saumapelti, kevyt kiinnitys	0,27
Tippapelti ¹⁾	1,26
Kattokaivosyvennyksen teko betonimassasta €/kpl	3,49

¹⁾ Kiinnitys ruuvaten tai naulaten. Ei sisällä kaarevia pintoja. Hinta sisältää nurkat yhdestä peilistä ilman pokkauksia.

Korjaustyöt

Tehtäessä tämän sopimuksen määrittelemiä töitä korjaustyöinä tuntipalkalla maksetaan tähän työhön käytetyltä ajalta palkkaryhmitteilyn mukainen tuntipalkka.

Kuivaustyöt

Työntekijän joutuessa kuivaamaan sateen jälkeen tai muusta syystä kosteata tai märkää työaluetta maksetaan tähän työhön käytetyltä ajalta palkkaryhmä 2 mukainen tuntipalkka (ks. s. 12). Samoin maksetaan nostoista ja varastotöistä.

Tulityöluipa

Tulityöluvan täyttää ja allekirjoittavat työntekijä ja työnjohtaja työnantajan edustajana.

UP

Muut hinnoitellut työt €/jm	2017
Valmiskaiteiden asennus	1,28
Ulkoreunan korotus viistekoolinki (sahaus, kiinnitys ja kulmat, ei verkkoja)	0,85
Ulkoreunan korotus viistekoolinki + kapula (sahaus, kiinnitys ja kulmat, ei verkkoja)	1,46
Räystäspelttien poisto (roskalavalle)	0,73
Kattokaivon laipan puhdistus ja uuden liitos €/kpl	13,33
Tyvikartion, alipainetuulettimen poisto €/kpl	2,42
Laipan teko kermistä (maks. 300 mm) €/kpl	6,06
Aukkojen juuripelttien poisto alle 2 m ² piipuista €/kpl	3,63

Tulitöiden jälkivartiointi

Tulitöiden jälkivartioaikana tehdään ensisijaisesti urakkaan kuuluvia töitä, mikäli niitä ei ole maksetaan palkkaryhmiin 2-4 kuuluvalla jälkivartiointia suorittavalle työntekijälle palkkaryhmän 2 mukaista tuntipalkkaa (ks. s. 12). Yli tunnin kestävästä tulitöiden jälkivartiointista maksettavasta palkasta sovitaan erikseen.

URAKKATYÖMÄÄRÄYKSET

1. Työt suoritetaan joko urakka- tai tuntipalkalla. Kaikki hinnoitellut työt suoritetaan urakkatyönä, ellei siihen ole teknistä estettä. Sellaisista töistä, joista tähän sopimukseen liittyvässä hinnoittelussa ei ole mainintaa, saavat työnantajat ja -tekijät keskenään sopia, mutta urakkahinnan on oltava sellainen, että se antaa hinnoiteltujen töiden kanssa yhdenmukaisen tason. Sopimus on tällöin tehtävä todistetusti.

Kumibitumiliimaus on hinnoittelematon työ, jos on nähtävissä, että kumibitumiliimauksella ei päästä yhdenmukaiseen tasoon kuin puhalletulla bitumilla liimattaessa. Urakkahinnasta on tällöin sovittava ennen töiden aloittamista.

2. Jos urakkatyötä suorittava työntekijä joutuu odottamaan työaineita tai muuten hänestä itsestään riippumattomista syistä joutuu olemaan työttömänä, on hänelle sinä aikana järjestettävä muuta hänen ammattiaan vastaavaa urakka- tai tuntityötä. Tältä ajalta hänelle maksetaan urakkapalkka tai hänen henkilökohtainen tuntipalkkansa palkkaryhmittelyn mukaan, joka maksetaan myös urakan yhteydessä ja aikana tehdystä tuntityöstä.

Ellei muuta työtä voida järjestää, maksetaan odotusajalta palkkaryhmän 1 mukainen tuntipalkka.

3. Kun urakkasopimus on purettu ja työtä joutuu uusi työkunta jatkamaan, voidaan urakkahinnasta sopia erikseen, jos jäljelle jäänyt työ jostakin syystä on jäänyt suhteettoman huonoansioiseksi tai erikoisen hyväansioiseksi. Jos työn seisaus kestää enemmän kuin kolme (3) päivää, voidaan työsopimus jommankumman vaatimuksesta purkaa. Täksi kolmen (3) päivän ajaksi on järjestettäväksi muuta työtä tai maksettava odotusajan palkka.

4. Urakkatyön mittaus suoritetaan työnantajan tai hänen edustajansa kesken edeltä käsin sovittuna ajankohtana. Mittauksessa on mukana ainoastaan välttämätön henkilökunta, joka saa palkkaryhmän 2 mukaisen tuntipalkan.

5. Urakkatyössä on palkkaryhmän 3 mukainen tuntipalkka taattu.

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös työkokonaisuuden tai sen osan tekemisestä kokonaishintaurakkana. Sopimuksesta tulee käydä ilmi, mitkä työvaiheet kuuluvat urakkaan. Urakan keskeytymiseen sovelletaan normaaleja urakan keskeytymistä koskevia sääntöjä.

Sopimus tulee tehdä Kattoliitto ry:n lomakkeelle, jonka Rakenusliitto ry on hyväksynyt käytettäväksi kokonaishintaurakoissa.

Tämä sopimusehto koskee vain Kattoliitto ry:n jäseniä.

Selventävät ohjeet ja määräykset

1. Työkohteen eristettävään kuntoon saattaminen kuuluu työnantajalle.

Urakkahintoihin sisältyy kuitenkin eristettävän pinnan pienehköt jälkilakaisut ennen työn aloitusta ja valmiin pinnan jälkilakaisu, sekä roskien, materiaalien, työvälineiden ja tarvikkeiden kokoaminen alaslaskukuntoon alaslaskupaikan kohdalle.

2. Hinnoittelu sisältää bitumin pakkauspäällysteen poistamisen ja bitumin kuumentamisen bitumikeittimessä.

3. Mikäli työ tapahtuu katoilla ja kerroksissa, maksetaan erikseen tavaroiden siirroista nostopaikalle sekä nostolaitteiden asennuksesta.

Urakkahintaan kuuluu tavaran vastaanotto nosturia apuna käyttäen. Tavaran vastaanotto työpisteeseen ja jakaminen etenemisen mukaan enintään 30 metrin matkan.

Tavaran nostosta maksetaan kuitenkin erikseen palkkaryhmän 2 mukainen tuntipalkka ns. alamiehelle (-ille) ja/tai merkinantajalle. Työryhmä jakaa sopimallaan tavalla tehdyt nostotyötunnit.

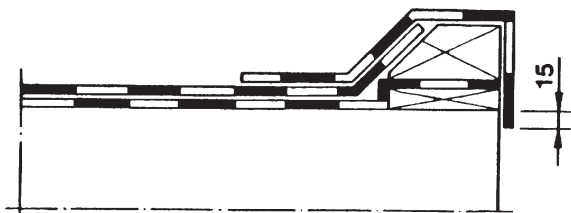
Työskentelyä varten tarvittavien telineiden ja kaiteiden asennuksesta ja purkamisesta maksetaan erikseen. Työnantaja asettaa nostoissa käytettäväksi tarkoituksenmukaiset nostolaitteet.

4. Työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajan työkohteen hankkimia kaiteita ym. työturvallisuusvälineitä ja noudattamaan työturvallisuusmääräyksiä.

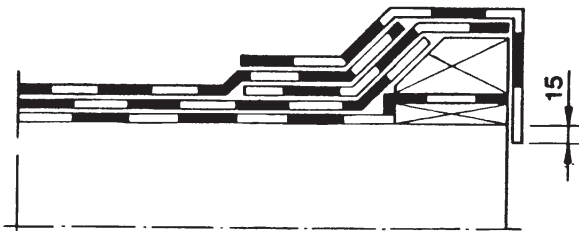
5. Mikäli tavarantoimituksen siirto nostopaikalta työpaikalle on pitkän välimatkan tai muun syyn takia erityisen hankalaa, maksetaan siitä palkkaryhmittelyn mukaan.

Siirto nostopaikalta työpaikalle katsotaan erityisen hankalaksi, jos kantomatkan keskimääräinen pituus on yli 30 m tai jos matkalla on tasoeroja tai niihin verrattavia esteitä. Keskimääräisellä etäisyydellä tarkoitetaan etäisyyttä nostopaikalta koko eristettävän alueen painopisteeseen, mikä suorakaiteen muotoisessa pinnassa on lävistäjien leikkauspiste.

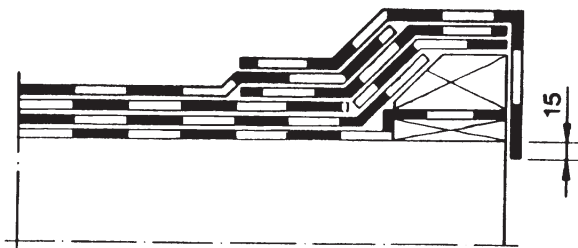
URAKKAPALKKAUKSEN TULKINTOJA SELVENTÄVÄT KUVAT



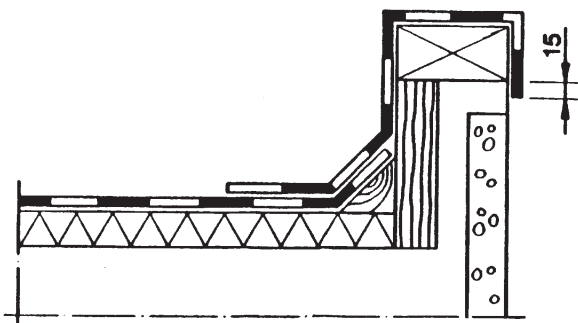
Kuva 1. Saneeraustyö, korotettu räystääs, 1-kermikate.



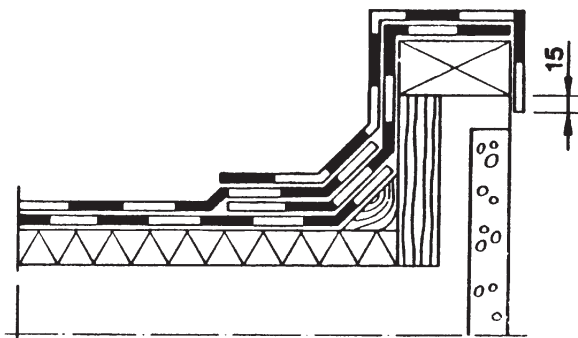
Kuva 2. Saneeraustyö, korotettu räystääs, 2-kermikate.



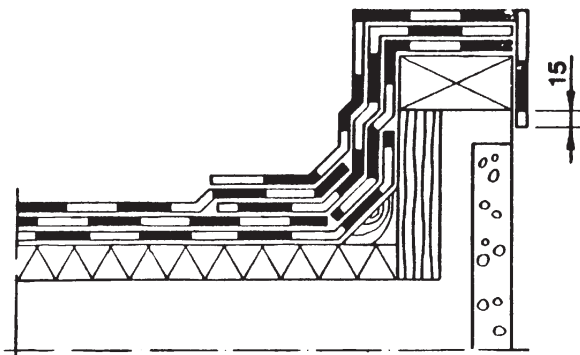
Kuva 3. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 3-kermikate.



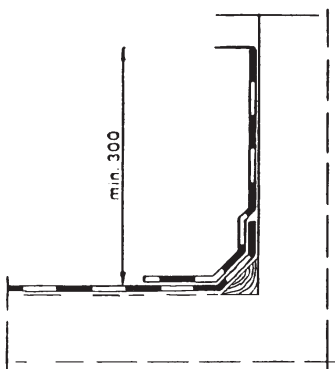
Kuva 4. Räystäs, 1-kermikate.



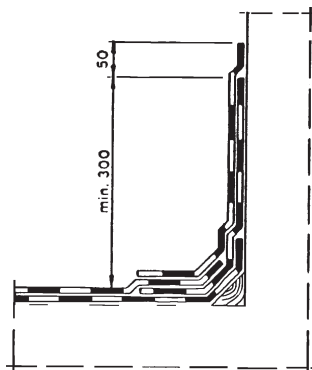
Kuva 5. Räystäs, 2-kermikate.



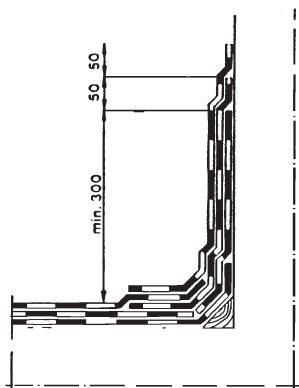
Kuva 6. Rästäs, 3-kermikate.



Kuva 7. Seinällenosto,
1-kermikate.

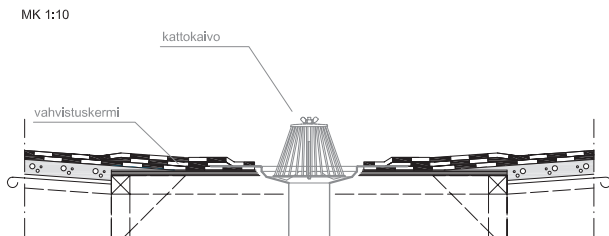


Kuva 8. Seinällenosto,
2-kermikate.

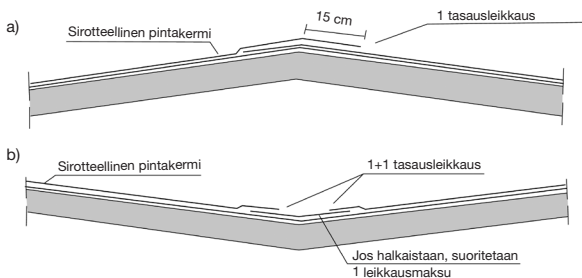


Kuva 9. Seinällennosto,
3-kermikate.

UP



Kuva 10. Kattokaivo. Kaivon tulee olla vähintään 20 mm muuta kattopintaa alempana.



Kuva 11. a- ja b-kohtien leikkaustöistä leikkausmaksu erikseen.

**RAKENNUSTEOLLISUUDEN KESKUSLIITTO
KATTOLIITTO
LATTIAPÄÄLLYSTEYHDISTYS
SUOMEN MAALARIMESTARILIITTO
RAKENNUSLIITTO**

**SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA
LOMAUTTAMISESTA RAKENNUSALALLA**

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että rakennus-, vedeneristys-, lattianpäällystys-, maalaus- ja teknisen muurauksen aloilla 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 yhteistoimintamennettelyn piiriin kuuluvista asioista sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:ssä ja 9 luvun 3 §:ssä selvityselvöllisyyden piiriin kuuluvista asioista.

1 § Koeaika

Koeajan pituus on toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään 6 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa enintään 3 kuukautta, ellei työnantaja järjestä työntekijälle työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Kuutta kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsuopimuksen kestoajasta.

Työsopimusta ei voi solmia koeajaksi silloin, kun työntekijä tulee 5 vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastaavan kaltaisiin tehtäviin, missä hän on jo aikaisemmin ollut.

2 § Lomauttaminen

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

2. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää ker-
ran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lo-
mautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä
viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lo-
mautuksen kestäessä, jolloin lomautus voi jatkua välittömästi työn
tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

4. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä
noudattaen voidaan solmia yritystä tai sen osaa koskevia lomautus-
sopimuksia. Tällaisella sopimuksella voidaan poiketa työnantajan
aloitteesta tapahtuvissa lomautuksissa työsopimuslain ja tämän so-
pimuksen lomautusta koskevista määräyksistä.

3 § Irtisanominen

1. Irtisanoessaan työntekijän työnantajan on noudatettava vähin-
tään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte on jatkunut keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 2 vuotta	2 viikkoa
yli 2 mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
yli 12 vuotta	16 viikkoa

2. Työntekijän irtisanomisaika on 5 työpäivää.

3. Työsopimuksen lakkaaminen voidaan sitoa tietyn työn val-
mistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällainen irtisanomisil-
moitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen lakkaa-
miseen mennessä kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen
päättymisen täsmennetään viimeistään työsuhteen päättymistä
edeltävänä työpäivänä.

4. Mikäli työsopimus on jo lomautusilmoituksen antamisen
yhteydessä ehdollisesti irtisanottu, lomautus ja työsuhte päättyvät
irtisanomisilmoituksen mukaisesti, jos työnantaja ei 180 päivän
kuluessa lomautuksen alkamisesta ole voinut järjestää työntekijälle
tämän ammattitaitoa vastaavaa työtä tämän sopimuksen 6 §:n mu-
kaisesti. Työsuhteen päättymisestä tulee lähettää työntekijälle il-

moitus 180 päivän määräajan kuluttua. Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus vahinkonsa korvauksena irtisanomisajan palkkaan siltä osin kuin hänen irtisanomisaikansa ylittää ilmoitusajan, jolla ehdollisesta irtisanomisesta ilmoitettiin. Ehdollisesti irtisanotujen kohdalla voidaan paikallisesti sopien poiketa alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta lomautusaikana.

5. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä noudattaen voidaan sopia irtisanomisilmoituksen peruutuksesta tai irtisanomisen toimeenpanon siirtämisestä.

4 § Työkunnat

1. Milloin määrätystä työstä sopimuksen tehnyttä työkuntaa joudutaan sanotun työn vähenemisen vuoksi supistamaan, työnantajan tulee ilmoittaa työkunnan vähentämisestä ja vähennettävien lukumäärä ainakin 2 päivää ennen vähentämistä työkunnalle. Ellei työkunta ohjesääntönsä perusteella pääse sopimukseen siitä, ketä tai keitä vähennys koskee, työnantaja valitsee vähennettävät työntekijät lähinnä työkuntaa viimeksi tulleiden joukosta.

2. Työnantajan on esitettävä työkunnan jäseniksi työntarjoamistai takaisinottovelvoitteen piirissä olevia työntekijöitä. Työntarjoamistai takaisinottovelvollisuudesta voidaan kuitenkin poiketa, jos työkunta pitää poikkeamista tarkoituksenmukaisena työkunnan muotoutumisesta johtuvan tai muun siihen rinnastettavan syyn vuoksi.

5 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

1. Silloin, kun kyseessä on alalla tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvityselvoitteiden 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 työ sopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan sen sijaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

6 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

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

Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä huomioon ottaen, rakennusalan 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 työtä työllistämisehtojen asettamisen rajoitusten mukaisesti.

3. Jos alaurakkaa tai alihankintaa koskeva sopimus joudutaan purkamaan ko. palvelua tarjoavan yrityksen palkkojen maksukyvyttömyyden vuoksi, tilaajalla on oikeus ottaa alaurakoitsijan tai alihankkijan työntekijät määräaikaiseen työsuhteeseen suorittamaan ko. työ valmiiksi omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvoitteen tai 7 §:n mukaisen takaisinottovelvoitteen sitä estämättä.

7 § Takaisinottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen määräaika lasketaan laista poiketen työntöön lopettamisesta. Tiedustelu- ja takaisinottovelvollisuuden piirissä ovat tämän määräajan puitteissa ne työntekijät, joiden vakituinen asunto sijaitsee 6 §:n mukaisella etäisyydellä tarjolla olevasta työkohteesta.

8 § 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.

9 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämän sopimuksen määräykset tulevat voimaan samanaikaisesti työehtosopimuslain (HE157/2000) voimaantulon kanssa.

2. Tämä sopimus voidaan irtisanoa 1 kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 18. päivänä 2000

**RAKENNUSTEOLLISUUDEN KESKUSLIITTO
KATTOLIITTO LATTIAPÄÄLLYSTEYHDISTYS
SUOMEN MAALARIMESTARILIITTO
RAKENNUSLIITTO**

SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA VEDENERISTYSALAN YRITYKSISSÄ

Johdanto

Yrityksen jatkuva toiminta ja sitä kautta henkilökunnan työsuhteiden pysyvyys edellyttää jatkuvaa yhteistyötä yrityksen johdon ja henkilöstön välillä. Yhteistyöllä voidaan tehostaa yrityksen kilpailukykyä ja kannattavuutta, mahdollistaa yrityksen sopeutuminen alati muuttuviin markkinoihin sekä edesauttaa työympäristön ja työmenetelmien kehittämistä.

Työturvallisuus työpaikoilla ja yrityksessä edellyttää työsuojelutoiminnalle myönteistä ilmapiiriä, joka saavutetaan parhaiten työnantajan ja työntekijän välisellä yhteistyöllä.

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin, joilla turvataan osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien nopea käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Edellä mainittujen päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat tehneet sopimuksen työntekijöiden edustajista ja työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistyöstä vedeneristysalan yrityksissä. Sopimuksella määritellään luottamusmiestoimintaa, työsuojeluyhteistoimintaa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä säädettyä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa sikäli, kun kyse ei ole eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistyöstä.

Työturvallisuuslain 43 a §:n nojalla pääurakoitsija, tai ellei työmaalla toimi pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho (päätoiteuttaja) on velvollinen huolehtimaan työsuojeluyhteistoiminnasta yhteisellä rakennustyömaalla.

Siltä osin, kuin tällä sopimuksella ei muuta ole sovittu, noudatetaan työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa

lakia yhteistoiminnasta yrityksissä, työsuojelun valvontalakia sekä lakia muutoksenhausta työsuojeluasioissa.

1 § Työnantajan edustajat

Työnantajan edustajia tämän sopimuksen tarkoittamassa yhteistyössä ovat työnjohto ja työsuojelupäälliköt.

2 § Työntekijöiden edustajat

1. Yrityskohtainen järjestelmä on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Työntekijät voivat valita keskuudestaan yrityksen pääluottamusmiehen ja yrityksen työsuojeluvaltuutetun.

2. Yrityksessä, jonka toiminta on jaettu alueyksiköihin tai joka toimii muuten laajalla maantieteellisellä alueella, voidaan paikallisesti sopia valittavaksi pääluottamusmiehen ja yrityskohtaisen työsuojeluvaltuutetun lisäksi tai sijasta myös alueellinen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.

3. Yrityksen pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä alueellisena pääluottamusmiehenä ja alueellisena työsuojeluvaltuutettuna voi toimia sama henkilö.

4. Työpaikalle, jossa työskentelee yli 10 työntekijää toimihenkilöt mukaan luettuna taikka jossa työskentelee yhtäaikaa kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä, on aina valittava työsuojeluvaltuutettu.

Tämän sopimuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan ensisijaisesti yritystä. Mikäli yritys toimii laajalla maantieteellisellä alueella tai jos se muuten on työsuojelun kannalta tarkoituksenmukaista, työpaikaksi katsotaan rajoitetumpikin alue kuten yrityksen piirikonttori, alueyksikkö tai jokin muu alueellinen toimipaikka tai pitempikestoinen työkohde, jossa säännönmukaisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää.

Monitoimialayrityksessä edellä tarkoitettu määräytyy siten, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen yhden alan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden, ellei paikallisesti toisin sovi.

5. Kaikille työntekijöiden edustajille valitaan myös varamiehet. Työsuojeluvaltuutetulle on valittava kaksi varamiestä.

3 § Työntekijöiden edustajien kelpoisuusvaatimukset

1. Pääluottamusmieheksi yritykseen tai sovitulle alueelle voidaan valita toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja työssä oleva henkilö, joka on Rakennusliiton jäsen ja perehtynyt edustamansa alan ja yrityksen olosuhteisiin.

2. Työsuojeluvaltuutetuksi yritykseen voidaan valita yrityksessä työssä oleva henkilö ja työsuojeluvaltuutetuksi sovitulle alueelle toiminta-alueella työssä oleva henkilö. Työpaikan työsuojeluvaltuutetuksi voidaan valita työpaikalla työssä oleva henkilö.

4 § Työntekijöiden edustajien alueellinen toimivalta ja toimikauden kesto

1. Yrityksen pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimialueena on koko yritys ja toimikausi on kaksi vuotta.

2. Alueellisen pääluottamusmiehen ja alueellisen työsuojeluvaltuutetun toimialueena on sopimuksen mukainen alue ja toimikausi on kaksi vuotta.

3. Työpaikan työsuojeluvaltuutetun toimialueena on ao. työpaikka ja toimikausi kestää enintään kaksi vuotta.

4. Mikäli tehtävään valitun henkilön työsuhde päättyy tai hän luopuu tehtävästään kesken toimikauden, varamies hoitaa hänen tehtäviään toimikauden jäljellä olevan ajan. Muissa tapauksissa varamies hoitaa estyneen työntekijöiden edustajan tehtäviä vain esteen ajan. Työnantajalle on tehtävä ilmoitus siitä, että varamies ryhtyy hoitamaan työntekijöiden edustajan tehtäviä.

5 § Työntekijöiden edustajien valinta

1. Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksessä, sovitulla toimialueella tai työpaikalla työsuhteessa olevista työntekijöistä.

2. Työntekijöiden on saatava käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

3. Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen, toimialueen tai työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

4. Vaalien ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava ennakoita työnantajan kanssa ja niistä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 7 päivää ennen ehdokasasettelun alkamista.

5. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki valittavan luottamushenkilön toimialueeseen kuuluvat työntekijät ja ehdokasasettelulle on varattava aikaa 7 päivää. Ehdokasasettelun määräajan päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

6. Yrityksen, alueen tai työpaikan työntekijät voivat halutessaan järjestää edustajan vaalin myös edellä mainittuja määräaikoja noudattamatta.

7. Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle, jonka tulee työpaikan työsuojeluvaltuutetun vaalin kyseessä ollessa ilmoittaa vaalin tulos edelleen työturvallisuuskeskukselle.

6 § Työntekijöiden edustajan tehtävät

Pääluottamusmies

- toimii yrityksen työntekijöiden edustajana henkilöstöpolitiikkaan ja työsuhteisiin liittyvissä asioissa sekä tiedonvälittäjänä yrityksen ja edustamiensa työntekijöiden välillä
- edustaa työntekijöitä työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa
- valvoo työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista sekä työrauhaa
- on Rakennusliiton edustaja suhteessa työnantajaan neuvottelujärjestelmän mukaisesti ja pitää yhteyttä liiton ammattiosastoihin ja alueorganisaatioon.

Alueellinen pääluottamusmies

- suorittaa edellä tarkoitettuja pääluottamusmiehelle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella.

Yrityksen työsuojeluvaltuutettu

- edustaa työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa koko yritystä koskevien asioiden osalta ja toimii tiedonvälittäjänä työsuojeluun liittyvissä asioissa

- tutustuu yrityksen työkohteiden työsuojeluun liittyviin suunnitelmiin
- seuraa yrityksen työterveyshuoltoa
- on yhteyshenkilö mahdollisten työpaikkojen työsuojeluvalluutettujen välillä
- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työsuojeluvalluutetulle kuuluvia tehtäviä sikäli kun ne eivät kuulu mahdollisen alueellisen tai työpaikan työsuojeluvalluutetun toimenkuvaan.

Alueellinen työsuojeluvalluutettu

- suorittaa edellä tarkoitettuja yrityksen työsuojeluvalluutetulle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella.

Työpaikan työsuojeluvalluutettu

- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työpaikan työsuojeluvalluutetulle kuuluvia tehtäviä.

7 § Työntekijöiden edustajien työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaus

1. Tehtäviensä hoitamista varten **päälouottamusmiehelle** järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään. Vapaa-ajan tarve määräytyy yrityksen työntekijäin keskimääräisestä lukumäärästä sekä siitä kuinka paljon päälouottamusmiehen on osallistuttava urakkamittauksiin ja selvityksiin.

2. Mikäli päälouottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa päälouottamusmiehen tehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa päälouottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

3. Mikäli olosuhteet eivät anna aiheutta muuhun, **työsuojeluvalluutetun** vapautus tehtävien hoitamista varten lasketaan siten, että työsuojeluvalluutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä kerrotaan luvulla 0,291 (TOL). Näin saatu luku ilmoittaa työstä vapautuksen tuntimäärän neljän viikon jaksona.

4. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työntekijöiden edustaja menettää työaikana tehtäviensä hoitamisen takia.

5. Jos työntekijöiden edustaja suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan käytetyltä ajalta ylityökorvaus, mikäli muusta lisäkorvauksesta ei ole sovittu.

6. Korvattavalla ansiolla tarkoitetaan työntekijän edustajan omaa keskituntiansiota ilman yli- tai sunnuntaityökorotusta.

8 § Työntekijöiden edustajan palkka

1. Mikäli yrityksen pääluottamusmies tai alueellinen pääluottamusmies edustaa vähintään 10 työntekijää, maksetaan hänelle tehtävän hoidosta erilliskorvausta 1.5.2014 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 34,97 €/kahden viikon tilijaksoissa.

Edustettavien työntekijöiden määrä tarkistetaan kuukausittain.

Silloin, kun pääluottamusmiehen varamies varsinaisen edustajan vuosiloman, sairauden tai vastaavan syyn aikana hoitaa edustajan tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvaus tältä ajalta hänelle.

2. Pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli edustajaksi valituksi tullessaan eikä häntä edustajatehtävän takia saa erottaa työstä. Häntä ei myöskään saa siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Edellä mainittujen työntekijöiden edustajien ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tai sen alueyksikössä tapahtuvaa ansiokehitystä.

3. Luottamusmieskorvaus maksetaan myös työsuojeluvaltuutetulle. Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

9 § Toimitilat ja tarvikkeet

Työnantaja osoittaa työntekijöiden edustajalle tämän tehtävien hoitamiseen tarvittavat tilat yrityksen tavanomaisine toimistotarvikkeineen. Monistus- ja postituspalvelujen käyttämisestä sovitaan erikseen yrityksessä.

10 § Käynnit työkohteissa

1. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käydä toimialueensa työkohteissa, milloin se tehtävien suorittamiseksi on tarpeellista. Työmaakäynnistä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa ja siitä on ilmoitettava asianomaisen työmaan johdolle.

2. Työnantaja korvaa työntekijöiden edustajalle sovittua matkustustapaa käyttäen syntyneet matkakustannukset ja maksaa matkapäiviltä säännöllisen työajan palkan.

11 § Oikeus osallistua koulutukseen

1. Työntekijöiden edustajille varataan sopimosapuolten välisen koulutussopimusten mukaisesti tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään heidän pätevyyttään edustajatehtävän hoitamisessa.

12 § Työsuhdeturva

1. Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä vain siinä tapauksessa, että heille ei voida tarjota ammattitaitoa vastaavaa tai muuten sopivaa työtä toimialueella.

2. Muilla kuin taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa muuten kuin työsopimuslain mukaisilla edellytyksillä.

3. Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

4. Jos pääluottamusmiehen, alueellisen pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikassa säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on työsuojeluvaltuutetun kohdalla edellä tarkoitettu korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain perusteiden mu-

kaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erittäin painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5. Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

6. Tämän sopimuskohdan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös 5§:n mukaisesti asetettuihin ehdokkaisiin (ehdokassuoja). Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

7. Tämän sopimuskohdan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava yrityksen tai alueen pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen. Ilmoitus irtisanomisesta tai lomauttamisesta voidaan kuitenkin antaa kuuden kuukauden määräajan kuluessa niin, että ilmoituksen tarkoittama toimenpide astuu voimaan jälkisuojan päättymisen jälkeen.

8. Työsuojeluvaltuutettu voidaan kausiluontoisessa työssä lomauttaa kauden päättyessä taloudellisista ja tuotannollisista syistä, kun hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä työpaikalla tai hänen työllistämisensä edellyttäisi vielä muualla työskentelevän työntekijän lomauttamista tai irtisanomista kesken jo aloitetun urakan.

Työsuojeluvaltuutetulla on etuoikeus työhön, joten hänet kutsutaan töihin seuraavan kauden alkaessa ensimmäisten joukossa.

9. Ehdokassuoja ja jälkisuojat eivät estä työnantajaa lomauttamasta tai irtisanomasta kausiluontoisessa työssä työskentelevää työntekijää työkauden päättyessä tuotannollisella ja taloudellisella syyllä.

10. 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 RISS 8 §:n määräyksiä.

13 § Oikeus tietojensaantiin

1. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada neljännesvuosittain tietoonsa yrityksen työntekijöiden nimet ja palkkaryhmät sekä työsuhteitten alkamisajat. Tiedot tulee saada myös mies- ja naispuolisten työntekijöiden ansiotasosta, sen koostumuksesta ja kehityksestä siten, että selvitys annetaan työntekijöiden keskituntiansiosta aikatyössä, keskituntiansiosta urakkatyössä ja keskituntiansiosta tehdystä työajalta.

Yrityksissä, joihin on sovittu alueellinen pääluottamusmiehesjärjestelmä, pyritään em. tiedot antamaan myös alueellisesti työntekijöitä edustavalle pääluottamusmiehelle.

2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada RISS:n, UTS:n ja AYM:n perusteella näissä sopimuksessa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä. Lisäksi pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto toimialueensa työkohteista.

3. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tehtävänsä hoitoa varten tarpeelliset tiedot

4. Työntekijän työsuhteeseen liittyvän epäselvyyden ja erimielisyyden selvittämiseksi on pääluottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5. Pääluottamusmiehellä, alueellisella pääluottamusmiehellä sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alirakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Tietojen tulee olla kirjallisesti saatavilla mikäli mahdollista ennen alirakoitsijan töiden aloittamista.

6. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tutustua työaikakirjanpitoon siten, kun työaikalaissa on säädetty.

7. Työnantaja hankkii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset laitteet ja asetukset ja työsuojelumääräykset.

14 § Työntekijöiden edustajan vastuu

1. Työntekijöiden edustaja on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Hänellä on velvollisuus henkilökohtaisesti noudattaa yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä ja muita järjestysmääräyksiä.

2. Työntekijän edustaja vastaa siitä, että työnantajan hänelle annettua tietoa käytetään ainoastaan siihen tarkoitukseen, jota varten ne on annettu.

15 § Neuvottelujärjestys

Yrityksessä syntyneet erimielisyydet pyritään ratkaisemaan yrityksessä. Mikäli tässä ei onnistuta, kiistanalainen asia siirretään liittojen välisiin neuvotteluihin.

16 § Sopijapuolten vastuu

Työehtosopimuksen osapuolet sitoutuvat omalta ja edustamiensa jäsenten osalta noudattamaan työehtosopimusosapuolten välillä sekä tämän sopimuksen perusteella tehtyjä sopimuksia, noudattamaan työehtosopimuksen mukaista työrauhaa sekä selvittämään erimielisyydet neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

§17 § Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan yhtäaikaan kulumassa olevan sopimuskauden jälkeen solmittavan työehtosopimuksen kanssa ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 10. päivänä maaliskuuta 2008

Rakennusliitto ry

Kattoliitto ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansiomenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansiomenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

KTS

2. Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävät koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu taroituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edel-

lytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymyksen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelivat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

3. Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurssille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, on-

ko 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 jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai muussa Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että Koulutussopimuksen tekstin muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä työnantajan kustantamia kursseja nykyisestä, ainoastaan järjestää kursseja muuallakin kuin Siikarantaopistossa. Työnantajia edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.

5. Sosiaaliset edut

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

6. Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 1997

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

KATTOLIITTO

Juha Helmijoki

YLEISSOPIMUS

Lähtökohtia

Kattoliitto ja Rakennusliitto pyrkivät edistämään neuvottelusuh- teita ja sopimustoimintaa niin liittojen välillä kuin työpaikoillakin sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskeen niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorgani- saatiossa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

YS

Osapuolten neuvottelut

Jommankumman liiton esittäessä työmarkkinaneuvotteluja tu- lee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osallisliittojen asiamiehillä, toimitsijoilla tai muilla niiden ni- meämällä edustajilla on oikeus työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioissa käydä työpaikoilla sovittuaan tarkoitukseen so- pivasta ajasta paikalla olevan tai muutoin työmaasta vastaavan asi- anomaisen työnantajan edustajan kanssa.

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 1997

KATTOLIITTO

Juha Helmijoki

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

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

3 Vuokratyövoima

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

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyessä selvittää pääläluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

4 Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättämään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 1997

KATTOLIITTO

Juha Helmijoki

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

KATTOLIITTO RAKENNUSLIITTO

Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä

Kattoliitto ja Rakennusliitto ovat sopineet Suomen Työnantajien Keskusliiton ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton välillä 13. päivänä tammikuuta 1969 sovitun pohjalta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä seuraavaa:

1 §

Jäsenmaksujen perinnän perusteena on ennakonperinnän alainen palkka.

2 §

Työnantaja perii ammattiyhdistysjäsenmaksut palkkakausittain Rakennusliiton kulloinkin päättämän jäsenmaksuprosentin perusteella. Perittyjen jäsenmaksujen tilitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan palkkakausittain tai kuukausittain siten, että kunkin kalenterikuukauden aikana perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilitetään ao. kuukauden loppuun mennessä. Työnantaja tilittää perityt varat erittelemättömänä yhteissummana perintäsopimuksessa mainitulle Rakennusliiton postisiirtotilille.

3 §

Työnantaja toimittaa neljännesvuosittain Rakennusliitolle jäsenkohtaisen selvityksen ao. vuosineljänneksen aikana perimistään jäsenmaksuista vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kuukauden kuluessa. Jäsenkohtaisesta selvityksestä ilmenee perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilikausittain eriteltynä. Mikäli selvityksessä on tietoa työntekijöistä, jotka ovat tehneet perintäsopimuksen työnantajan kanssa, mutta joilta työnantaja ei perintää ole suorittanut, on näiden työntekijöiden osalta merkittävä selvitykseen syy perimättä jättämiseen. Jäsenmaksujen perinnästä verotusta varten annettavaa selvitystä lukuunottamatta työnantaja ei ole velvollinen

laatimaan tämän kohdan vuosineljännesselvityksen lisäksi muuta selvitystä.

4 §

Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnässä käytetään Rakennusliiton painattamaa ja Kattoliiton hyväksymää jäsenmaksujen perintäsopimusta.

5 §

Silloin, kun ammattiyhdistysjäsenmaksun perintäsopimus irtisotetaan päätyväksi työsuhteen kestäessä, käytetään Rakennusliiton painattamaa ja Kattoliiton hyväksymää päättymisilmoitusta.

6 §

Rakennusliitto ilmoittaa vuosittain Kattoliitolle kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksuprosentin (liiton, osaston ja rakennusalan työttömyyskassan). Perintäperuste (prosentti) ilmoitetaan perintävuodeksi kerrallaan eikä sitä voida tänä aikana muuttaa, ellei muutos johdu työttömyyskassamaksun muutoksesta joko lain tai sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen takia.

7 §

Mikäli jäsenmaksuprosentti muuttuu perintävuoden alusta lukien, ilmoittaa Rakennusliitto uuden jäsenmaksuprosentin työnantajatilittäjälle ainakin kuukautta ennen uuden perintävuoden alkua.

8 §

Tämä sopimus tulee voimaan 26.1.2000 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 27. päivänä tammikuuta 2000

KATTOLIITTO

Erkki Lönnrot

Juha Helmijoki

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski