
Sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus

1.2.2010 – 31.12.2012

Terveyspalvelualan Liitto
Suomen Sairaankuljetusliitto,
Tehy

Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala.....	1
2 § Työsuhteen alkaminen	1
3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen	1
4 § Työsuhteen päätyminen ja työntekijäin lomauttaminen.....	2
5 § Työaika	3
6 § Vapaapäivät ja lepoajat	5
6 § Vapaapäivät ja lepoajat	5
7 § Työvuoroluettelo ja työaikasuunnitelma.....	6
8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt.....	7
9 § Lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen	8
10 § Ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityö	11
11 § Varallaolo- ja hälytystyö	12
12 § Palkkaus	14
13 § Tuntipalkan laskeminen	18
14 § Osa-aikatyöntekijän palkkaus	18
15 § Vajaan kuukauden palkan laskeminen	18
16 § Palkan maksaminen	19
17 § Matkakustannusten korvaus	19
18 § Vuosiloma	19
19 § Sairausajan palkka	23
20 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	26
21 § Ryhmähenkivakuutus	27
22 § Luottamusmies	27
23 § Koulutus	28
24 § Muita määräyksiä.....	28
25 § Jatkuva neuvottelumenettely ja työryhmät.....	30
26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	30
27 § Voimassa olevat paremmat etuudet	31
28 § Työrauhavelvoite	31

29 § Sopimuksen voimassaoloaika	32
Sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja.....	34
Osa-aikatyötä suorittavien työntekijäin suhteelliset palkanormit	36
Matkustusliite.....	38
1 § Yleistä	38
2 § Työ- ja sairaankuljetusmatkat	38
3 § Kotimaan sairaankuljetusmatka.....	38
4 § Ulkomaan sairaankuljetusmatka.....	39
5 § Työmatka	40
Sairaankuljettajia koskevan palkkaohjelman allekirjoituspöytäkirja.....	41
Luottamusmiessopimus	42

SAIRAANKULJETTAJIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2010 – 31.12.2012

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Sairaankuljetusliiton alueyhdistysten jäsenten tai Terveyspalvelualan Liiton jäsenyritysten palveluksessa olevien sairaankuljetustyössä toimivien työntekijöiden työsuhteissa.

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
2. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.
3. Koeajasta sovitaan kirjallisesti ja sen pituus on enintään neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.
4. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärin todistus terveydentilastaan. Työsopimus raukeaa, jollei todistusta esitetä vaaditussa määräajassa.
5. Työsuhteen kestäessä työntekijä on velvollinen osallistumaan lakisääteisiin tai viranomaisten muutoin edellyttämiin lääkärin tarkastuksiin.

3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työntekijä otetaan työsopimuksella sovittuihin tehtäviin, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti enintään 8 viikon ajaksi siirtymään muihin tehtäviin, joita työntekijän työkokemuksen ja koulutuksen perusteella voidaan pitää hänelle sopivina. Muutos ei kuitenkaan saa aiheuttaa palkan alenemista.

2. Työsopimuksella sovitun työaikajärjestelmän muutoksista on sovittava erikseen.

4 § Työsuhteen päättymisen ja työntekijän lomauttaminen

1. Työsuhteen päättämisessä ja lomauttamisessa noudatetaan työsopimuslakia.

2. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia työsuhteen keskeyttämättömästä pituudesta riippuvia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	14 vrk
1 - 4 vuotta	1 kk
4 - 8 vuotta	2 kk
8 – 12 vuotta	4 kk
12 –	6 kk

3. Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ovat irtisanomisajat seuraavat:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
0 - 5 vuotta	14 vrk
yli 5 vuotta	1 kk

Irtisanomisajoista voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä toisin siten, kuin työsopimuslaissa on säädetty.

4. Työsopimuslain 7 luvun 7 ja 8 §:issä (työnantajan velkasaneeraus, konkurssi ja kuolema) tarkoitetuissa tapauksissa sovelletaan laissa säädettyjä irtisanomisaikoja.

5 § Työaika

Mikäli tästä sopimuksesta ei muuta johdu, noudatetaan työaikalakia.

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitetaan:

- työaikajaksolla viikkoa tai jaksoa
- jaksolla 3 viikkoa
- tasoittumisjaksolla kahta tai useampaa jaksoa

1. Säännöllinen työaika jaksotyössä

Työntekijän säännöllinen työaika on yhdessä jaksossa 114 ja 3/4 tuntia. Työvuoron pituus on enintään 12 tuntia, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Edellisen kappaleen mukainen työaika voidaan järjestää tasoittumisjaksoihin siten, että se tasoittuu enintään kahden jakson aikana edellä mainittuun tuntimäärään. Näin voidaan toimia, mikäli se työn järjestelyn takia tai työntekijälle epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi on välttämätöntä. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia kolmen viikon aikana.

Pöytäkirjamerkintä: Jos työpaikalla on sovellettu kolmi-vuorotyöhön rinnastettavaa jaksotyötä 30.9.2007 päättyneen työehtosopimuksen mukaisesti, työaikamuodon käyttöä voidaan jatkaa työpaikoilla.

2. Pidemmät tasoittumisjaksot jaksotyössä

Työnantaja ja työntekijä voivat jaksotyössä sopia jäljempänä olevia määräyksiä noudattaen myös pidemmästä tasoittumisjaksosta, joka voi olla enintään kuusi jaksoa. Säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia yhden jakson aikana.

Pidemmän tasoittumisjakson soveltaminen edellyttää, että yrityksessä on tämän työehtosopimuksen tarkoittama luottamusmies. Hänen kanssaan selvitetään järjestelmän perusteet ja to-

teutuksen laajuus. Jos luottamusmiestä ei ole, järjestelmän soveltaminen edellyttää, että tämän työaikajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät hyväksyvät yksimielisesti järjestelmän käyttöön ottamisen.

Pidemmän tasoittumisjakson käyttäminen edellyttää lisäksi, että työntekijä ja työnantaja sopivat siitä kirjallisesti. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä kulumassa oleva tasoittumisjakso tehdään loppuun, ellei muusta sovita.

3. Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson työaika

Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson työaika määräytyy laskenta- ja keskeytyspäivien perusteella seuraavasti.

Laskentapäivillä tarkoitetaan työaikajakson maanantain ja perjantain välisiä päiviä. Keskeytyspäivillä tarkoitetaan työvuorolistan laadintahetkellä tiedossa olevia poissaolojakson maanantain ja perjantain välisiä päiviä.

Keskeytyspäivät lyhentävät jakson työaikaan kukin keskimääräisen päivätyöajan verran (7 t 39 min, kun työaika on 38 t 15 min/vk). Keskeytyvälle jaksolle tulee työvuorolista laatia siten, ettei laskentapäivien työaika ylitä 9 §:n 4. kohdan taulukon mukaista ylityökynnystä.

Arkipyhien säännöllistä työaika lyhentävästä vaikutuksesta on määrätty 8 §:ssä.

4. Säännöllinen työaika työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä

Säännöllinen työaika on 7 - 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/4 tuntia viikossa.

6 § Vapaapäivät ja lepoajat

1. Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, viikon muuna aikana työaikalain 31 §:n mukainen viikoittainen vapaa-aika, josta on tehtävä merkintä työvuoroluetteloon ja joka on vähintään kokonainen kalenterivuorokausi.

2. Viikon toinen vapaapäivä

Työaikajaksoihin tulee sisältyä viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi keskimäärin viikkoa kohti myös toinen vapaapäivä. Toinen vapaapäivä sijoitetaan, mikäli mahdollista, kiinteästi varsinaisen viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen.

Viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi annettavan toisen vapaapäivän tulee yleensä käsittää kokonainen kalenterivuorokausi. Kuitenkin saadaan kysymyksessä oleva vapaa aika järjestää poikkeustapauksissa myös siten, että yötyövuoro alkaa vapaapäivänä aikaisintaan klo 20.00, jos sitä edeltää 26 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika.

3. Ruokailutauko

Kun työaika on vuorokaudessa viittä tuntia pitempi, annetaan työntekijälle työvuoron aikana yksi säännöllinen vähintään puolen tunnin pituinen lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan tai tilaisuus enintään 20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana.

4. Virkistystauko

Työntekijälle annetaan päivittäin yksi 10 minuutin pituinen virkistystauko, joka järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutenkin siten, ettei siitä aiheudu häiriötä työn kululle.

7 § Työvuoroluettelo ja työaikasunnitelma

Työsopimuksessa sovitun säännöllisen työajan mukaisista työvuoroista laaditaan etukäteen vähintään kolmen viikon ajalle työvuoroluettelo, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon alkua. Työvuoroluetteloon merkitään myös viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät. Työvuoron muutoksista sovitaan työntekijän kanssa.

Pidemmälle tasoittumisjaksolle on etukäteen laadittava työaikasunnitelma, josta ilmenee kunkin kolmen viikon jakson työaika ja tällöin tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään normaalia pidempää työaika.

Työvuoroluettelo suunitellaan työntekijän maanantaista perjantaihin kestävänsä sairausloman tai palkallisen työloman jälkeinen lauantai tai sunnuntai vapaapäiväksi. Vastaavasti vähintään maanantaista lauantaihin kestävänsä sairausloman tai palkallisen työloman jälkeinen sunnuntai on vapaapäivä.

Työntekijän työpäivä tai työvuoro on yhtäjaksoinen lepotauosta aiheutuvin poikkeuksin, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin, ellei toisin sovita.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle, mikäli hän ei pakottavan esteen vuoksi voi saapua vuorollaan työhön.

Työnantajan on pidettävä työaikakirjanpitoa tehdyistä työtunneista ja varallaolotunneista. Kirjanpitoon on merkittävä myös yli-, sunnuntai- ja hätätyötunnit sekä näistä maksettu korotettu palkka.

Mikäli työaikasuunnitelma jää vajaaksi, vajausta ei teetä takaisin.

8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

1. Seuraavat päivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne on mahdollista tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaa-päiviksi:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,
- juhannusaatto sekä
- muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sat-tuva
 - uudenvuodenpäivä,
 - loppiainen,
 - vapunpäivä,
 - itsenäisyyspäivä,
 - jouluaatto,
 - joulupäivä ja
 - tapaninpäivä.

2. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää va-paapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä arkipy-hän sisältävän viikon, jakson tai tasoittumisjakson kuluessa.

3. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää kokoaikatyössä säännöllistä työaikaa 7 tunnilla 39 minuutilla ja osa aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

Pöytäkirjamerkintä: Jos osa-aikatyöntekijä työskentelee arkipy-hänä, korvataan työskentely kuten sunnuntaityöstä on määrätty. Lisäksi työntekijälle annetaan keskimääräisen päivittäisen tun-timäärän verran palkallista vapaa-aikaa.

4. Arkipyhälyhennykset eivät koske työntekijöitä, joilla on alle kolme työvuoroa arkipyhän sisältävässä kolmen viikon työaika-jaksossa.

9 § Lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen

1. Lisätyö ja lisätyön korvaaminen

Lisätyö on työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyön tekemisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Lisätyö korvataan antamalla työntekijälle joko palkallista vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana tai rahakorvaus sen mukaan kuin harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

Vapaa-aikakorvauksena annetaan työntekijälle yksi tunti kutakin lisätyötuntia kohden. Erillisenä rahakorvauksena maksetaan työntekijälle korottamaton tuntipalkka kutakin lisätyötuntia kohden.

2. Ylityö

Ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään 5 §:n mukaisen säännöllisen työajan lisäksi.

Lain tarkoittamaa ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella enintään 250 tuntia kalenterivuodessa ilman työaikalain 19 §:n tarkoittamaa välitarkastelua 4 kuukauden välein. Muutoin noudatetaan mainittua työaikalain säännöstä.

Työnantajan ja työntekijän sopiessa voidaan ylityöstä maksettava palkka vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaaseen säännöllisenä työaikana.

3. Ylityön korvaaminen jaksotyössä

Yksi jakso

Yhdessä jaksossa maksetaan ylityöstä erillisenä rahakorvauksena 50 %:lla korotettu tuntipalkka ensimmäisiltä 18 ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta ylityötunnilta.

Kaksi jaksoa

Milloin säännöllinen työaika jaksotyössä tasoitetaan tämän työehtosopimuksen 5 §:n 1. kohdan 2. kappaleen mukaisesti kahden jakson kuluessa, lasketaan ylityökorvaus yhden jakson osalta 126 työtunnin jälkeen ja kahden jakson osalta 229 1/2 työtunnin jälkeen.

Mikäli jaksotyössä on käytössä kahden jakson pituinen tasoittumisjakso, maksetaan ylityöstä edellisessä kappaleessa sanottujen ylityörajojen jälkeen tehdystä työstä ylityökorvauksena kunkin kolmen viikon jakson 18 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pidemmät tasoittumisjaksot

5 §:n 2. kohdan mukaisilla pidemmällä tasoittumisjaksoilla määrätyvät ylityöt seuraavasti:

Mikäli tällaiseen kahta jaksoa pidempään tasoittumisjaksoon sisältyvällä kolmen viikon jaksolla tehdään ylitöitä siten, että jakson työaika ylittää 132 t 45 min, tulee tämän ylittävistä kolmen viikon jaksoon sisältyvistä työtunneista maksaa 100 %:lla korotettu palkka.

Tällaisen pidemmän tasoittumisjakson 50 %:n ylityökynnys lasketaan kertomalla kolmen viikon työaika (114 t 45 min.) tasoittumisjaksoon sisältyvien jaksojen lukumäärällä.

100 %:n ylityökynnys lasketaan kertomalla tasoittumisjaksoon sisältyvien jaksojen lukumäärä tuntimäärällä 132 t 45 min.

4. Ylityön korvaaminen keskeytyneellä ja arkipyhiä sisältävällä jaksolla

Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson ylityökynnys määräytyy seuraavan taulukon mukaisesti:

YLITYÖKORVAUKSEN LASKEMINEN YHDEN JAKSON AIKANA

Laskentapäivien lukumäärä	114 t 45 min 50 %:n ylityökynnys	132 t 45 min 100 %:n ylityökynnys
1	7.39	8.51
2	15.18	17.42
3	22.57	26.33
4	30.36	35.24
5	38.15	44.15
6	45.54	53.06
7	53.33	61.57
8	61.12	70.48
9	68.51	79.39
10	76.30	88.30
11	84.09	97.21
12	91.48	106.12
13	99.27	115.03
14	107.06	123.54
15	114.45	132.45

Yllättävä keskeytys

Työvuoroluettelon julkaisemisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot eivät muuta julkaistua listaa. Yllättävän poissaolopäivän työaika otetaan ylityölaskennassa huomioon siten kuin se on työvuoro-listaan merkitty ja jakson ylityökynnystä ei muuteta.

Jakson sisälle ajoittuva palkaton poissaolo alentaa yllättävissä keskeytyksissä jakson säännöllistä työaika ja ylityökynnystä työvuorolistaan suunnitellun työajan mukaisesti.

Mikäli jakso keskeytyy työsuhteen päättymisen, lomauttamisen tai muun palkattoman jakson loppuun jatkuvan poissaolon vuoksi, lasketaan kesken jääneen jakson tosiasialliset työtunnit ja samalta ajalta tuntimäärä keskimääräisen päivittäisen työajan

(7 t 39 min) perusteella. Keskimääräisen työajan ylittävät työtunnit korvataan tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti ylityönä.

Keskeytyksen ulkopuoliset arkipyhät alentavat 50 %:n ja 100 %:n ylityökynnystä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

5. Ylityön korvaaminen muussa kuin jaksotyössä

Työntekijälle joka työskentelee 5 §:n 4. kappaleen mukaisessa työaikajärjestelmässä, maksetaan viikoittaisen ylityön viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Vuorokautisen ylityön korvaamisessa noudatetaan työaikalakia, kuitenkin siten, että milloin työntekijä on tehnyt viikoittaista ylityötä 5 tuntia, maksetaan tämän jälkeen tehtäviltä kaikilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Osa aikaisella työntekijällä vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia 5 §:n 4. kappaleen mukaisessa työaikajärjestelmässä.

10 § Ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityö sekä aattotyö

1. Iltatyö

Työstä, jota tehdään kello 18 - 22 välisenä aikana, maksetaan erillistä iltatyölisää. Iltatyölisä on 15 % tuntipalkasta laskettuna.

2. Yötyö

Työstä, jota tehdään kello 22 - 7 välisenä aikana, maksetaan erillistä yötyölisää. Yötyölisä on jaksotyössä 40 % ja muutoin 30 % tuntipalkasta laskettuna tai aikakorvauksena 20 minuuttia tuntia kohti.

Paikallisesti voidaan sopia yötyölisästä niiltä tunneilta, jolloin työntekijä päivystää klo 22 - 07 välisenä aikana työpaikalla ja hänellä on tällöin tosiasiallinen mahdollisuus lepoon.

3. Lauantaityö

Arkilauantaina kello 06.00 - 24.00 tehdyiltä työtunneilta, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita ja lauantaiksi sattuvaa jouluaattoa, maksetaan erillinen 20 %:n suuruinen rahakorvaus tuntipalkasta laskettuna

4. Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntai-työkorvauksena kuukausipalkan ohella yksinkertainen tuntipalkka. Jos työ on ylityötä, on siitä lisäksi suoritettava ylityökorvaus.

Sunnuntai- ja juhlapäivien lasketaan alkavan niitä edeltäneinä päivinä kello 24 ja päättyvän sunnuntaivuorokauden päättyessä eli kello 24.

5. Aattotyö

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00 - 24.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan erillinen 100 %:n suuruinen aattokorvaus, joka lasketaan 13 §:ssä tarkoitetusta tuntipalkasta.

11 § Varallaolo- ja hälytystyö

1. Varallaolon osalta noudatetaan työaikalain säännöksiä, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

2. Jos työntekijä on työnantajan määräyksestä työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työnantajan osoittamassa päivystystilassa työvalmiudessa, ei sitä katsota varallaoloksi, vaan tämä aika luetaan kokonaisuudessaan työajaksi.

3. Jos työntekijän on sopimuksen mukaan oleskeltava omassa asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, on hänelle tällaisesta varallaolosta maksettava korvaus puolesta asuntovarallaoloajasta joko rahana tai vastaavana vapaana.

4. Mikäli sunnuntaityökorvaukseen oikeuttavana aikana tapahtunut asuntovarallaolo korvataan lukemalla puolet varallaoloajasta työaikaan, maksetaan varallaolon näistä tunneista sunnuntaityökorvaus.

5. Jos työnantajan ja työntekijän kesken on sovittu varallaolosta, järjestetään vapaamuotoinen varallaolo pääsääntöisesti siten, että työntekijä voi valita liikkumisalueensa niin, että hänet voidaan kutsua työhön puhelimen tai muun vastaavan välineen välityksellä työnantajan edellyttämässä ajassa. Työntekijä on tällöin velvollinen pitämään mukanaan ja käytössä mukana kannettavan laitteen.

6. Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin pituinen yhtäjaksoinen varallaolosta vapaa aika keskimäärin viikkoa kohden, ellei toisin sovita työnantajan ja työntekijän välillä.

7. Vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan työntekijälle tuntia kohden rahakorvaus, joka varallaolon laadun huomioon ottaen on 26 - 31 % korottamattomasta tuntipalkasta laskettuna. Korvauksen suuruus riippuu mm. liikkumisalueen laajuudesta ja työpaikalle saapumisen enimmäisajasta.

8. Kalenterivuodessa 1800 tuntia ylittävästä varallaolosta on sovittava työntekijän kanssa tuntirajan täytyttyä erikseen. Työnantaja ja työntekijä ovat velvollisia tarkistamaan toukokuun aikana siihen mennessä toteutuneet varallaolotunnit ja huomioimaan ne loppuvuoden varallaolon tuntimäärissä.

9. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttua työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta tai etukäteen tällaisesta työstä. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä suoritetaan työntekijälle 8,36 euron suuruinen hälytysraha.

10. Työntekijälle, jolle aiheutuu kustannuksia työhön saapumisesta varallaolotilanteesta tai hälytystyöhön maksetaan näistä suoranaista vähimmäiskustannuksista korvaus. Olosuhteiden niin vaatiessa maksetaan myös paluumatkasta aiheutuneet kustannukset.

12 § Palkkaus

SAIRAANKULJETTAJIEN PALKKARYHMITTELY 1.2.2010 lukien

Palkkaryhmä I

1. Työssä toimitaan perustason tehtävissä, joissa edellytetään riittäviä valmiuksia valvoa ja huolehtia potilaasta siten, ettei hänen tilansa kuljetuksen aikana odottamatta huonone, ja mahdollisuuksia aloittaa yksinkertaiset henkeä pelastavat toimenpiteet.

Palkkaryhmän tehtäväkohtainen vähimmäispalkka on I paikkakuntakalleusluokassa 1647,52 € ja II paikkakuntakalleusluokassa 1603,74 €

Palkkaryhmä II

2. Työssä toimitaan hoitotason tehtävissä, joissa edellytetään valmiuksia aloittaa potilaan hoito tehostetun hoidon tasolla ja toteuttaa kuljetus siten, että potilaan elintoiminnot voidaan turvata.

Palkkaryhmän tehtäväkohtainen vähimmäispalkka on I paikkakuntakalleusluokassa 1788,35 € ja II paikkakuntakalleusluokassa 1736,60 €

3. Työ molemmissa palkkaryhmissä edellyttää terveydenhuollon ammattihenkilön tutkintoa tai vastaavaa pätevyyttä ja tehtävän mahdollisesti edellyttämien yleisten tenttien suorittamista.

Paikkakuntien jaottelussa 1. ja 2. paikkakuntakalleusluokkaan noudatetaan 1.10.2007 voimassa olevaa valtioneuvoston vahvistamaa kalleusluokitusta.

Vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta olevan työntekijän palkka saa olla enintään 8 % alempi kuin ko. palkkaryhmän vähimmäispalkka.

Palkan määräytyminen

4. Jos työtehtävän sisältö poikkeaa palkkaryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja palkkaryhmän töiden normaalista vaativuustasosta, palkan määrää voivat korottaa esimerkiksi seuraavat erityistekijät:

- työnjohdolliset esimiestehtävät
- työn edellyttämä kielitaito
- työn edellyttämä lisäkoulutus
- muut erityisvastuut tai lisätehtävät (esim. atk-huolto, autojen kunnossapito, erityinen koulutus- ja perehdyttämisvastuu, erityinen taloudellinen vastuu, kehittämistehtävät, erityinen vastuu kalustosta tai lääkehuollosta)

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta lukien.

Palkan määrittely tehdään uudestaan myös, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu tilapäisesti vähintään neljän viikon ajaksi. Tämä ei kuitenkaan koske vuosilomasijaisuuksia.

Henkilökohtainen palkanosa

5. Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa hyvän työssä suoriutumisen, henkilökohtaisen osaamisen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Työntekijälle maksetaan vähintään henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaista osaa.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena voivat olla esim. tulokset, työn sujuvuus ja tehokkuus, yhteistyökyky, joustavuus, kehittymiskyky ja -halu, huolellisuus, työkokemus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatavuuteen liittyvät perusteet.

Henkilökohtaisen palkanosan maksuperusteet selvitetään henkilöstölle. Henkilökohtaisen palkanosan perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä.

Henkilökohtaista palkanosaa voidaan alentaa työtehtävän muuttuessa pysyvästi. Tällöin työntekijän palkka ei voi kuitenkaan laskea. Henkilökohtaista palkanosaa voidaan alentaa työntekijästä johtuvasta syystä vain poikkeuksellisesti, jos siihen on asiallinen ja painava syy.

Henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisen takuun perusteella työntekijän henkilökohtaisen palkan on oltava 4 palveluvuoden täytyessä vähintään 6 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta, 7 palveluvuoden täytyessä vähintään 10 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta ja 10 palveluvuoden täytyessä vähintään 13 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Palvelusvuosien laskeminen

6. Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on vähintään 19 tuntia viikossa, kertyy palvelusvuosia ajasta, jonka hän 18 vuotta täytettyään on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä työntekijän nykyisten työsopimuksen mukaisten tehtävien suorittamisessa.

Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin alle 19 tuntia viikossa, kertyy tältä ajalta palvelusvuosia 1.2.2001 lukien täyden ja tehdyn työajan suhteessa.

Muissa kuin sairaankuljettajan, sairausautonkuljettajan tai lääkintävahtimestarin tehtävissä toimitusta ajasta hyväksytään enintään 7 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä oleva 7 vuoden rajoitus ei koske 1.3.1990 tai sen jälkeen alkaneita työsuhteita.

Palveluvuosia laskettaessa oikeuttaa tehtävässä vaadittu koulutustaso yhteen palvelusvuoteen, jos työntekijällä on suoritettu kouluasteinen ammatillinen koulutus tai yksivuotinen opistoasteinen tutkinto. Jos työntekijällä on tehtävässä edellytetty vähintään kaksivuotinen tutkinto opistoasteisesta tai siihen rinnastettavasta oppilaitoksesta, oikeuttaa tämä kahteen palvelusvuoteen.

Sitä aikaa, jonka henkilö on ollut harjoittelijana tai oppilaana oman kehityksensä tai koulutuksensa vuoksi, ei lueta palveluvuosia kerryttäväksi palvelusajaksi.

Työntekijän samana ajankohtana suorittamista eri palveluksista otetaan ainoastaan yksi palvelusuhde huomioon palvelusaikaa määrättäessä.

Jos palvelusaika ei ole yhtäjaksoinen, otetaan jokaisesta palvelusjaksosta huomioon vain täydet kuukaudet.

Palveluvuosia laskettaessa vähennetään ne kalenteripäivät, joina työssäolo on ollut keskeytyneenä tai ei ole vielä alkanut.

Palvelusajan vähennykseksi ei kuitenkaan lueta

- aikaa, jolloin työntekijälle on myönnetty palkkaetuja,
- vuosiloma-aikaa ja muita vuosilomalain tarkoittamia työssäolopäivien veroisia päiviä ja
- muuta työlomaa siltä osin kuin tämä ei saman kalenterivuoden aikana ylitä yhteensä 30 päivää edellyttäen, että työntekijä on ollut ko. vuotena työssä vähintään 30 päivää. Oikeus palvelulisään alkaa sitä seuraavan kalenterikuukauden alusta, jona palvelulisään oikeutava aika on täyttynyt.

7. Työsopimusta tehtäessä työnantajan on pyydettävä selvitys työntekijän työkokemuksesta. Työntekijän on esitettävä työnantajan vaatima selvitys, jotta työkokemus huomioidaan palkkauksessa. Hyväksytty työkokemus todetaan työsopimuksessa.

Jos työnantaja ei pyydä selvitystä, työntekijän esittämä työkokemus huomioidaan takautuvasti enintään 2 vuoden ajalta. Työkokemukseen perustuvat muutokset palkkaukseen tehdään seuraavan kalenterikuukauden alusta.

13 § Tuntipalkan laskeminen

1. Lisä-, yli-, ilt-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyöstä sekä varallaolosta maksettavaa korvausta laskettaessa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163.

2. Osa-aikatyöntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla hänen sopimuksen mukainen osa-aikapalkkansa luvulla, joka on laskettu siten, että hänen säännöllinen työaikansa jaetaan 5 §:n mukaisella säännöllisellä työajalla ja kerrotaan edellä tässä pykälässä sanotulla kuukausipalkan jakajalla.

14 § Osa-aikatyöntekijän palkkaus

1. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palkkaus määräytyy liitteen 1. mukaan.

15 § Vajaan kuukauden palkan laskeminen

1. Jos työntekijän palkka on laskettava kalenterikuukauden osalta, jokaista kalenteripäivää kohden lasketaan niin mones osa kuukausipalkasta kuin siinä kuukaudessa on päiviä.

2. Kun työntekijän työsuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää säännöllisen työajan palkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka 13 §:ssä mainitulla luvulla ja kertomalla se tehtyjen tuntien määrällä.

16 § Palkan maksaminen

1. Jos ei toisin ole sovittu, työpalkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkanmaksukausi on enintään kuukauden pituinen. Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi.

Ellei toisin sovita, palkka kultakin kalenterikuukaudelta maksetaan sen viimeisenä päivänä.

2. Jollei toisin sovita lisä- ja ylityökorvaukset sekä muuttuvat lisät maksetaan työaikajaksojen päättymistä lähinnä seuraavan kalenterikuukauden palkanmaksupäivänä ja työsuhteen päättyessä muun palkanmaksun yhteydessä.

3. Jos rahapalkka työsuhteen aikana tai sen päättyessä eräännyy pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää eräännympäivänä.

4. Rahapalkka maksetaan työntekijän osoittaman rahalaitoksen tilille. Maksu- tai siirtomääräys on tällöin lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan eräännympäivänä työntekijän käytettävissä.

5. Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma, jossa on selvitys palkan suuruudesta ja palkan pidätyksistä eri tarkoituksiin.

17 § Matkakustannusten korvaus

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät matkustusliitteen mukaisesti.

18 § Vuosiloma

1. Päätoimisen työntekijän vuosilomaa annettaessa sekä lomapalkkaa tai lomakorvausta maksettaessa noudatetaan vuosilo-

malain säännösten lisäksi tässä pykälässä olevia määräyksiä. Työntekijän katsotaan olevan päätoiminen, mikäli hänen säännöllinen työaikansa on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

2. Loman antaminen

Ennen kuin työnantaja määrää loman ajankohdan, työntekijälle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi vuosiloman ajankohtaa koskevassa asiassa. Vuosilomasta annetaan 24 arkipäivää lomakaudella, muu osa lomakauden ulkopuolella, siten kuin vuosilomalaissa on säädetty.

Ilman työntekijän suostumusta ei loma tai sen osaa saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Työntekijän maanantaista perjantaihin kestävän vuosiloman jälkeinen lauantai ja sunnuntai ovat vapaapäiviä. Vastaavasti vähintään maanantaista lauantaihin kestävän vuosiloman jälkeinen sunnuntai on vapaapäivä.

Työntekijälle ilmoitetaan ennen vuosiloman alkamista, milloin hänen on palattava lomaltaan töihin, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

3. Loman pituuden määräytyminen

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika määräytyy työehtosopimuksen mukaisen palvelusajan perusteella seuraavasti:

a) Työntekijällä on oikeus saada loma kaksi arkipäivää kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

b) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada loma kaksi ja puoli arkipäivää kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Tässä kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ei palvelussuhteen jatkumisaikaan lueta sitä aikaa, jolloin työ on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä asevelvollisena on ollut suorittamassa vakituista palvelua.

c) Työntekijälle annetaan lomaa kolme arkipäivää kutakin täytettyä lomanmääräytymiskuukautta kohden milloin hän on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa oman työnantajan palveluksessa välittömästi lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palveluaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta.

4. Loman pidennys

Mikäli vuosilomasta osa järjestetään pidettäväksi muuna kuin vuosilomalaisissa määrättyinä lomakautena, annetaan loma tältä osin pidennettynä puolella. Pidennys myönnetään kuitenkin enintään työntekijän koko loman puolesta määrästä, niin että suurin mahdollinen pidennys voi olla neljäsosa koko lomasta. Puolia päiviä ei tätä lomaa myönnettäessä oteta huomioon. (enintään 9 arkipäivää).

Milloin tämän pykälän 3) b) tai c) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 (b kohta) tai 30 (c kohta) arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin vähintään kuudella arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta. (vähintään 6 arkipäivää).

Lomaan ei kuitenkaan myönnetä pidennystä, jos loma tai sen osa on loman ajankohdan vahvistamisen jälkeen työntekijän pyynnöstä siirretty pidettäväksi lomakauden ulkopuolella. Lomapidennyksen menetys ei koske 24 lomapäivää ylittävää loman osaa, jos työnantaja on määrännyt ilman työntekijän suostumusta myös 24 lomapäivää ylittävän lomanosan pidettäväksi lomakautena.

Saamatta jääneestä loman pidennyksestä ei suoriteta korvausta.

Loman pidennyspäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

5. Loma-ajan palkka

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Mikäli työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä iltä-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityötä, on työntekijällä oikeus saada mainitusta työstä suoritettavaa rahakorvausta vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan.

Edellä mainittua rahakorvausta vastaava lisäys otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä iltä-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityöstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta.

Työsuhteen päättyessä edellä mainittu lisäys otetaan huomioon vuosilomakorvausta laskettaessa edellä esitettyjen määräysten mukaisesti ja käyttäen laskelmissa sen lomanmääräytymisvuoden osan aikana maksettuja rahakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jonka aikana työntekijän työsuhde päättyy.

6. Lomaraha

Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta ja se maksetaan työntekijän palattua työhön lomaltaan tai lomansa osalta. Mikäli kuitenkin lomarahan tai sen osan maksaminen tuottaisi yritykselle suuria taloudellisia vaikeuksia, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan tai sen osan maksuajankohdan siirtämisestä enintään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahaa tai sen osan maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä.

Maksettaessa lomakorvaus työsuhteen jatkuessa tai työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomarahaa vastaava korvaus siltä osin kuin lomarahaa ei ole hänelle aiemmin maksettu.

Lomarahaa tai vastaavaa korvausta ei suoriteta työntekijälle, joka on välittömästi ennen loman alkamista tai työsuhteen päättymistä tai loman päätyttyä ollut työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä tai jättää irtisanomisajan noudattamatta. Lomarahaa tai vastaavaa korvausta ei makseta siinäkään tapauksessa, että työntekijä on irtisanottu työntekijästä johtuvasta syystä tai että työsopimus on purettu edellyttäen, että irtisanomista tai purkua ei todeta lainvastaiseksi.

19 § Sairausajan palkka

1. Mikäli tästä sopimuksesta ei muuta johdu työntekijän oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaisesti.

2. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ja joka asianmukaisesti hyväksytyllä lääkärintodistuksella on osoittanut olevansa kykenemätön suorittamaan työtään todetun sairauden tai tapaturman vuoksi, on oikeus, jollei tauti tai tapaturma ole sattunut oloissa, jotka työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan ovat esteinä samassa laissa säädetyn sairausajan palkan saamiseen, saada sairausloman aikana täysi palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta kalenterivuoden aikana.

3. Mikäli työsuhde ei ole välittömästi ennen sairauslomaan keskeytymättä jatkunut vähintään yhtä kuukautta, on hänellä oikeus saman kalenterivuoden aikana saada hänelle myönnetyn sairausloman aikana sairausajan palkkana täysi palkka 14 kalenteripäivän ajalta.

4. Täydellä palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa, peruspalkan luonteisia palkanlisiä ja mahdollisia palvelulisiä tai, jollei näitä

ole määritelty, sovittua kuukausipalkkaa. Osa-aikatyöntekijällä, jolle ei ole työsopimuksessa sovittu keskimääräistä työaikaa, sairausloma-ajan palkka määräytyy suunnitellun työvuoroluette-
lon mukaisesti ja sen jälkeiseltä ajalta kuuden viimeisen kuu-
kauden aikana maksetun keskimääräisen palkan perusteella.

5. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausloma-ajan palkka 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.

Edellä mainittua rahakorvausta vastaava lisäys otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosiloma-päiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymis-
vuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityöstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta pal-
kasta.

6. Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron tai työpäivän, maksetaan hänelle tältä päivältä palkka työpalkkana ja sairaus-
ajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sai-
rauspäivältä.

7. Jos työntekijä työnantajan työssä sattuneen tapaturman tai työstä aiheutuneen sairauden tahi ammattitaudin johdosta on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, on hänellä edel-
lisestä poiketen oikeus saada sairauden kestäessä enintään 120 kalenteripäivän ajalta täysi palkka.

8. Jos työntekijä on oikeutettu saamaan tapaturma- tai muuta korvausta, joka ei ole hänen itsensä kustantama, maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen mukaisesta sairausajan palkasta vain se osa, joka ylittää hänen saamansa muun edellä tarkoitetun korvauksen. Tämä määräys ei kuitenkaan koske haittarahaa, tapaturmavakuutuslain 20 §:ssä mainittuja lisiä ja korvauksia, elinkoron sijasta maksettavaa kertakaikkista tapa-
turmakorvausta eikä sellaista tapaturmaeläkettä tai elinkorkoa,

jota työntekijä saa sellaisen tapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairasloman aiheuttajana.

9. Saadakseen edellä tässä pykälässä tarkoitetut sairauslomaajan palkkaedut, työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi on säädetty tai määrätty uhalla, että jos työnantaja asianomaisen työntekijän laiminlyönnin seurauksena menettää sille kuuluvan sairausvakuutuslakiin perustuvan etuuden, tämän pykälän mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

10. Milloin työntekijällä on oikeus saada työnantajalta sairausajan palkkaa, hänellä ei ole oikeutta saada samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa enempää kuin se määrä, millä päiväraha ylittää hänen saamansa sairausajan palkan. Se osa päivärahasta, mitä ei ole suoritettava työntekijälle itselleen, maksetaan työnantajalle.

11. Sairausajan palkka voidaan maksaa täysimääräisenä, jos työntekijän työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain mukaan palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta työntekijän laiminlyönnin vuoksi.

12. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka tartuntatautilaki 16 §:n mukaan on määrätty olemaan poissa työstään, palkan poisolon ajalta tämän pykälän sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

13. Työntekijän on, ellei hänellä ole laillista estettä, viipymättä ilmoitettava sairastumisestaan työnantajalle tai tämän edustajalle sekä toimittamaan työnantajalle työnantajan hyväksymä lääkärintodistus tai muu todistus työkyvyttömyydestä.

20 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata, siten kuin työ sopimuslaissa on säädetty. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada äitiysvapaa ajalta palkkaa siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.

2. Naispuolinen työntekijä saa raskauden ja synnytyksen vuoksi äitiysvapaata täysin palkkaeduin ajaksi, johon sisältyy vapaan alusta lukien 72 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työsuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta ja että hän toimittaa työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä kunnallisen äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta. Lisäksi hänen tulee toimittaa työnantajalle todistus sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:ssä sanotussa tarkastuksessa käytyään.

3. Jos raskaus on keskeytynyt aikaisemmin kuin 30 - 50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa ja työntekijän hakemuksesta sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha on myönnetty työntekijälle siten, että sen katsotaan kohdistuvan raskauden keskeytymispäivää välittömästi seuraaviin 100 arkipäivään, työntekijälle myönnetään äitiysvapaa alkavaksi synnytyspäivää seuraavasta päivästä lukien ja suoritetaan 2. kappaleessa mainittu palkkaus 72 synnytyspäivää seuraavalta arkipäivältä.

4. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan äitiysvapaan päiväpalkkaa 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.

5. Täydellä palkalla tarkoitetaan 19 §:n 4. kappaleen mukaan laskettua palkkaa.

6. Äitiysvapaan myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada muita työehtosopimukseen perustuvia etuuksia.

7. Työntekijä saa vapaata hänen äkillisesti sairastuneen alle kymmenen vuoden ikäisen tai vammaisen lapsensa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi, enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tältä ajalta maksetaan työntekijälle täysi palkka kolmelta kalenteripäivältä.

8. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai että toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon taikka että kysymyksessä on yksinhuoltaja.

9. Edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä työskentelee kodin ulkopuolella ja että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti ja että sairastumisesta annetaan työnantajan hyväksymä luotettava selvitys.

21 § Ryhmähenkivakuutus

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

22 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin sovelletaan Terveyspalvelualan Liiton ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestön välistä luottamusmiessopimusta.

2. Luottamusmiehiä ja varaluottamusmiehiä voidaan valita yrityksiin, joissa on vähintään viisi työsuhhteessa olevaa työntekijää. Vaali voidaan pitää myös työaikana ja -paikalla siten, että vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse toimintaa.

23 § Koulutus

1. Työnantajan järjestäessä itse työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä tämän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.
2. Terveystieteiden ammattihenkilöllä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan terveystieteiden ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti työnantaja huomioi myös pidempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.
3. Työntekijälle annetaan tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta Tehyn osoittamalle ay-kurssille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta haittaa yrityksen toiminnalle. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen työvuorolistan tekemistä.

24 § Muita määräyksiä

1. Työntekijä on velvollinen työssään käyttämään työnantajan edellyttämää sekä tämän hankkimaa ja huoltamaa malliltaan tietynlaista tai yhdenmukaista suojavaatetusta.
2. Mikäli sovitaan, että työntekijä vastaa itse suojavaatteen huollosta, maksetaan hänelle tästä korvausta 10 euroa kuukaudessa.
3. Työntekijän työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä ja lähiomaisen (aviopuoliso, pysyvästi samassa taloudessa elävä avopuoliso, parisuhdelain mukaisesti rekisteröidyt, vanhemmat, aviopuolison tai edellä mainitunlaisen avotai muun puolison vanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) hautauspäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

4. Kun työntekijä osallistuu lakisääteisiin, viranomaisten edellyttämiin tai työnantajan muutoin määräämiin tutkimuksiin tai tarkastuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä ja niihin kulunut aika lasketaan työajaksi.

5. Mikäli työntekijä joutuu todellisen tarpeen niin vaatiessa lääkärin määräämiin tutkimuksiin työaikanaan, järjestetään niitä varten vapautus työstä korkeintaan yhden työvuoron ajaksi. Tällaiseen tutkimukseen kulunutta aikaa ei teetetä takaisin. Vastaavanlainen vapautus työstä järjestetään sellaisen lääkärintarkastuksen ajaksi, joka on välttämätön sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamiseksi.

6. Reservin kertausharjoituksiin tai pelastuslain 53 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle työntekijälle suoritetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta palkka vähennettynä asianomaisella reserviläispalkan tai sitä vastaavan korvauksen määrällä.

7. Työntekijä saa osallistua työaikana pidettäviin Tehy ry:n liittovaltuuston kokouksiin ja niihin hallituksen kokouksiin, joissa käsitellään tämän työehtosopimuksen sisältöä koskevia asioita. Tällaisen poissaolon ajalta ei työntekijän palkka- ja muita etuja vähennetä.

8. Työntekijän ja työnantajan näin sopiessa työnantaja tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopimuksen työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.

Perintämenettely on seuraava:

- Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
- Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.

- Työnantaja tekee ammattijärjestölle seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä selvityksen koko edellisen vuoden aikana perityistä jäsenmaksuista. Jos jäsenmaksun perintä tapahtuu useammin kuin neljä kertaa vuodessa, työnantaja antaa lisäksi selvityksen viimeistään 15.8. kesäkuun loppuun mennessä perityistä jäsenmaksuista.
- Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
- Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

25 § Jatkuva neuvottelumenettely ja työryhmät

Osapuolet pyrkivät jatkuvaan neuvottelumenettelyyn sopimuskauden aikana. Osapuolet asettavat keskuudestaan työryhmän, jonka tehtävänä on työehtosopimuskauden aikana:

- laatia yhteinen lomaohjeistus
- selvittää työajan ja varallaolojärjestelmän kehittämistarpeita sekä kerätä hyviä käytäntöjä paikallisista toimintatavoista
- selkeyttää kirkollisia vapaapäiviä, arkipyhiä ja muita vapaita koskevat työehtosopimusmääräykset
- selvittää työehtosopimuksen sukupuolivaikutukset

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa on työnantajan edustajan ja toisaalta työntekijän tai hänen edustajansa pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään erimielisyydet.

2. Mikäli erimielisyyksiä ei saada selvitettyä, erimielisyyskohdistta on laadittava muistio, jossa on selvitettävä osapuolten kannanotot perusteluineen. Tämän jälkeen jompikumpi osapuoli voi siirtää asian tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten ratkaistavaksi.

3. Sopijapuolten väliset neuvottelut käydään niiden osapuolten kesken, joiden välillä erimielisyys vallitsee ja ne on aloitettava sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Neuvotteluja koskeva vaatimus on jätettävä kirjallisesti, ellei tapauskohtaisesti toisin sovita. Neuvottelut katsotaan päättyneeksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, tai jompikumpi neuvotteluosapuoli on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa omalta osaltaan neuvottelut päättyneeksi. Jos sopijapuolten välisissä neuvotteluissa ei saavuteta yhteisymmärrystä, asia voidaan saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi.

4. Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetun tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten väliset neuvottelut.

27 § Voimassa olevat paremmat etuudet

1. Tällä työehtosopimuksella ei kenenkään työntekijän voimassa olevia työsuhteen ehtoja kokonaisuutena huononnetta.

28 § Työrauhavelvoite

1. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä, ei myöskään sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen solmimiseksi taikka uhata tällaisella toimenpiteellä.

2. Allekirjoittaneet järjestöt ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät,

joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä riko sopimuksen määräyksiä.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2010 – 31.12.2011 välisen ajan jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole irtisanottu kirjallisesti kummaltakaan puolelta viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesitystä koskeva muistio toiselle sopijapuolelle.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut on todettu jommankumman osapuolen toimesta päättyneiksi. Sopimus voidaan irtisanoa viimeistään 31.1.2011 päätymään 28.2.2011, jos vuoden 2011 palkankorotuksia ei saada sovittua 31.1.2011 mennessä.

Helsingissä 12. päivänä helmikuuta 2010

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO ry

SUOMEN SAIRAANKULJETUSLIITTO ry

TEHY ry

LIITTEET

1. Sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja
2. Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden suhteelliset palkanormit
3. Matkustusliite
4. Sairaankuljettajia koskevan palkkaohjelman allekirjoituspöytäkirja
5. Luottamusmiessopimus

Sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

Sopimuskausi

Pidennetään sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen voimassaoloaika päätymään 31.12.2012. Siten sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus on voimassa 1.2.2010 – 31.12.2012.

Sopimus voidaan irtisanoa viimeistään 30.11.2012 päätymään 31.12.2012.

Palkankorotukset

1.5.2011

Toteutetaan ensin palkkaohjelman mukainen taulukkorotus, jonka jälkeen henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1,0 %.

2012

Vuoden 2012 palkkaneuvottelut käydään 31.3.2012 mennessä.

Vuonna 2012 toteutetaan palkkaohjelman mukainen taulukkorotus, jonka jälkeen henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan mahdollisella erikseen sovittavalla yleiskorotuksella. Palkkaohjelman mukainen taulukkorotus sidotaan yleiskorotuksen yhteyteen.

II paikkakuntakalleusluokan poisto toteutetaan vuoden 2012 mahdollisen yleiskorotuksen yhteydessä, kuitenkin viimeistään 1.5.2012 mennessä.

2013 - 2014

Vuosina 2013 - 2014 toteutetaan palkkaohjelman mukainen taulukkorotus, jonka jälkeen henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan mahdollisella vuosittain sovittavalla yleiskorotuksella. Palkkaohjelman mukainen taulukkorotus sidotaan yleiskorotuksen yhteyteen.

2015

Vuonna 2015 toteutetaan palkkaohjelman loppukorotus, jolloin Sairaankuljetusta koskevan työehtosopimuksen vähimmäispalkat vastaavat silloin voimassa olevan TP-tessin palkkatasoa. Korotus toteutetaan mahdollisen yleiskorotuksen yhteydessä.

Työryhmät

- selvittämään työajan ja varallaolojärjestelmän kehittämistarpeita sekä keräämään hyviä käytäntöjä paikallisista toimintatavoista
- selkeyttämään kirkollisia vapaapäiviä, arkipyhiä ja muita vapaita koskevat työehtosopimusmääräykset
- selvittämään työehtosopimuksen sukupuolivaikutukset

Helsingissä 30. päivänä maaliskuuta 2011

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

SUOMEN SAIRAANKULJETUSLIITTO RY

TEHY RY

Osa-aikatyötä suorittavien työntekijäin suhteelliset palkanormit

Osa-aikatyön pituus prosentteina säännöllisen täyden työajan pituudesta	Palkka prosentteina täyttä työaika tekevän palkasta
100 %	100 %
90	90
80	80
70	70
63	63
62	62
61	61
60	60
59	59
58	58
57	57
56	56
55	55
54	54
53	53
52	52
51	51
50	50
49	50
48	49
47	49
46	48
45	48
44	47
43	46
42	45
41	44
40	43

Osa-aikatyön pituus
prosentteina säännöl-
lisen täyden työajan
pituudesta

Palkka prosentteina
täyttä työaikaa tekevän
palkasta

39	42
38	41
37	40
36	39
35	38
34	37
33	36
32	35
31	34
30	33
29	32
28	32
27	31
26	30
25	30
24	29
23	28
22	27
21	27
20	26
19	25
18	24
17	24
16	23
15	22
14	21
13	20
12	20
11	19
10	18
9	16
8	15
7	13
6	11
5	10

Matkustusliite

1 § Yleistä

1. Työntekijälle maksetaan työnantajan määräyksestä tehdystä matkasta aiheutuneista ylimääräisistä kustannuksista korvauksena majoituskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumiskorvausta ja yömatkarahaa.

2 § Työ- ja sairaankuljetusmatkat

1. Työntekijän matka asunnosta työpaikkaan ja takaisin ei oikeuta tässä matkustusliitteessä tarkoitettuihin korvauksiin.

2. Sairaankuljetukseen liittyvistä matkoista, joita jäljempänä kutsutaan sairaankuljetusmatkaksi, suoritetaan korvauksia siten kuin jäljempänä 3 §:ssä on mainittu. Sairaankuljetusmatkaan rinnastetaan myös muut tavanomaisiin työtehtäviin liittyvät matkat, kuten esim. auton huoltomatka.

3. Muusta kuin edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitettusta työmatkasta, jota jäljempänä kutsutaan työmatkaksi, suoritetaan jäljempänä

4 §:ssä mainitut kustannusten korvaukset.

3 § Kotimaan sairaankuljetusmatka

1. Sairaankuljetukseen liittyvä matka luetaan kokonaisuudessaan työaikaan kuuluvaksi.

2. Sairaankuljetusmatkalta maksetaan ateriakorvaus. Ateriakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että sairaankuljetusmatka kestää vähintään 7 tuntia ja se ulottuu vähintään 15 kilometrin etäisyydelle pysyväisluonteisesta toimipaikasta tai asunnosta ja että työntekijä joutuu matkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan.

3. Ateriakorvaus on kulloinkin voimassa olevan Verohallituksen päätöksen verotuksessa verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä olevan alemman enimmäismäärän suuruinen.

4. Lisäksi jos sairaankuljetusmatka ulottuu vähintään 150 kilometrin päähän sekä pysyväisluonteisesti toimipaikasta että asunnosta toisen kunnan alueelle ja matka kestää vähintään 10 tuntia, maksetaan kulloinkin voimassa olevan edellä mainitun päätöksen enimmäismäärän mukainen osapäiväraha. Osapäivärahan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä vastaa myös toisen ateriansa kustannuksista itse.

5. Jos työntekijä joutuu yöpymään muualla kuin asunnossaan sairaankuljetusmatkan aikana, maksetaan työntekijälle päiväraha edellä mainitun päätöksen enimmäismäärän mukaisesti. Päiväraha maksetaan ateriakorvauksen ja osapäivärahan asemasta. Matkan tulee tällöin täyttää muutoin päivärahan saamisen edellytykset.

6. Sairaankuljetusmatkalta suoritetaan majoittumiskorvausta, mikäli työntekijä on majoituspaikkakunnalla klo 21.00 ja 7.00 välisenä aikana vähintään 4 tuntia tai hän on ollut matkalla tai toimessaan muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua. Majoittumiskorvauksen sijasta ja samoin myöntämisperustein, voidaan maksaa em. enimmäismäärän suuruinen yömatkaraha. Majoittumispaikasta ja maksettavista korvauksista sovitaan etukäteen työnantajan ja työntekijän kesken. Muissa tapauksissa noudatetaan edellä mainitun Verohallituksen päätöksen enimmäismäärien mukaista korvausta.

4 § Ulkomaan sairaankuljetusmatka

Matka-aika ja sen korvaaminen

Sairaankuljetukseen liittyvä matka-aika luetaan kokonaisuudessaan työaikaan kuuluvaksi auton kuljettajalle ja mukana olevalle

työntekijälle. Myös kohteessa oloaika luetaan työajaksi, sikäli kuin aikaa on pidettävä työsuorituksena.

Siitä osasta perilläoloaika, jota ei voida pitää työsuorituksena, maksetaan työntekijälle työehtosopimuksen 11 §:n 7. kohdan mukainen varallaolokorvaus.

Muut korvaukset

Tämän lisäksi maksetaan korvauksena matkakustannusten korvausta, majoittumiskorvausta, päivärahaa ja / tai ateriakorvausta niiden ehtojen ja sen mukaan kuin kulloinkin voimassa olevat Verohallituksen päätöksen enimmäismäärät edellyttävät.

Ulkomaan matkan suorittaminen edellyttää työntekijän suostumusta.

5 § Työmatka

1. Säännöllisen päivittäisen työajan ulkopuolella suoritetusta työmatkasta luetaan työajaksi vain työn tekemiseen käytetty aika.

2. Työmatkalta työnantaja suorittaa korvauksena matkakustannuskorvausta, päivärahaa, ateriakorvausta ja majoittumiskorvausta siten kuin kulloinkin voimassa oleva edellä mainittu Verohallituksen päätöksen enimmäismäärät edellyttävät. Majoittumiskorvauksen sijasta ja samoin myöntämisperustein, voidaan maksaa myös yömatkaraha.

SAIRAANKULJETTAJIA KOSKEVAN PALKKAOHJELMAN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Sopimuskausi

Palkkaohjelman toteutus alkaa 1.5.2011 ja päättyy keväällä 2015 vähimmäispalkkojen saavutettua Terveyspalvelualan työehtosopimuksen vähimmäispalkkataso.

Palkkaohjelma on voimassa vain työehtosopimuksen voimassaoloaikana.

Palkkaohjelma

Neuvottelupöydässä on tunnustettu se tosiasia, että yksityisen sairaankuljetuksen palkat ovat jääneet huomattavasti jälkeen muusta terveys- ja sosiaalialasta.

Palkkojen jälkeenjääneisyyden korjaamiseksi osapuolet sopivat alla olevan mukaisesti palkkaohjelmasta. Korotus kohdistuu kaikkien työntekijöiden tehtäväkohtaisiin taulukkopalkkoihin.

Palkkaohjelman tarkoitus ja tavoite on saavuttaa Terveyspalvelualan työehtosopimuksen voimassaoleva vähimmäispalkkataso vuonna 2015.

Palkkaohjelman aikana yleiskorotukset ovat lähtökohtaisesti Terveyspalvelualan työehtosopimuksen tason mukaisia, jotta palkkaerot eivät kasva. Palkkaohjelman mukaiset korotukset maksetaan mahdollisten yleiskorotusten tai paikallisten erien yhteydessä.

Aikataulu ja euromääräiset korotukset

Ajankohta	Perustaso	Hoitotaso
1.5.2011	40 euroa	50 euroa
2012 kevät	30 euroa	50 euroa
2013 kevät	60 euroa	90 euroa
2014 kevät	50 euroa	90 euroa
2015 kevät	loppukorotus tp-tasolle	loppukorotus tp-tasolle
Yhteensä	208 euroa + kor.	349 euroa + kor.

Helsingissä 30. päivänä maaliskuuta 2011

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

SUOMEN SAIRAANKULJETUSLIITTO RY

TEHY RY

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

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

2. Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely vähentää yrityksen ja työntekijöiden välisiä sekä työntekijöiden keskinäisiä kitkatekijöitä ja voi siten huomattavasti edistää sekä yrityksen tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääntymistä. Paikallinen neuvottelumenettely voi muodostua myös hyödylliseksi molempiin suuntiin toimivaksi informaatiokanavaksi henkilöstökysymyksissä ja siten toimia osana yrityksen informaatio- ja osallistumisjärjestelmää.

3. Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan luottamusmiessopimuksen:

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sitovuus

1. Tämä luottamusmiessopimus sitoo työehtosopimuksen sovellutuspiirissä olevia työnantajia ja työntekijöitä.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden tämän pykälän 2., 3. ja 4. kappaleiden mukaisesti valitsemaa pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

2. Pääluottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimusalan kattavaa yrityskoh- taista luottamusmiestä, jonka toimintapiirissä on useita toimintayksikkökohtaisia luottamusmiehiä.

3. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat saman työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työehtosopimuksen osapuolena olevaan liit- toon tai yhdistykseen järjestäytyneet työntekijät.

4. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita tämän sopimuksen tarkoittamia eri luottamusmiehiä sen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Näin voidaan menetellä, milloin työntekijöiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata työntekijät sekä yrityksen yhteistoimintajärjestelmä tätä edellyttävät. Yrityskohtaisesti sovi-taan luottamusmiesten lukumäärä ja toiminta-alue.

5. Milloin yrityksen eri työpaikkoja varten on valittu useampia luottamusmiehiä, voidaan yrityskohtaisesti sopia siitä, että joku luottamusmiehistä toimii työnteki-jöiden edustajana käytäessä paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia yrityksen eri työpaikkoja. Tällaisessa tapauksessa työn-antajalle ilmoitetaan, kuka luottamusmiehistä hoitaa tällaisia tehtäviä.

6. Elleivät liitot toisin sovi, voidaan edellä 1. kappaleessa mainitulle pääluotta-musmiehelle sekä 2., 3. ja 4. kappaleissa mainituille luottamusmiehille valita va-raluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaise-naan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

7. Edellä 4. kappaleessa mainitut osapuolet voivat sopia alakohtaisesti, milloin se paikallisen neuvottelumenettelyn ja onnistumisen ja luottamusmiesjärjestel-män kannalta on tarkoituksenmukaista, luottamusmiesten valinnasta yritysten osastoihin (osastokohtainen luottamusmies). Tällöin sopimuksessa tulee määri-tellä luottamusmiehen valintaa, oikeudellista asemaa, tehtäviä, toimintavapautta, ansion ja matkakustannusten korvaamista sekä neuvottelujärjestystä koskevat sopimusehdot, mikäli ne poikkeavat tästä sopimuksesta.

8. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen tai työpaikan työntekijä, joka työskentelee ao. työehtosopimuksen so-veltamisalalla ja on tämän työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

9. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajen-tuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrat-tavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesor-ganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen tai sen toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

10. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta pyydettäessä kirjallisena tieto siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstö-ryhmän osalta.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjes-täytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestä-minen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaali-paikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen

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

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle luottamusmiesjärjestön antamin valtuuksin.

3. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestyksensä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

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

4. Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle ottaen huomioon yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. Työstään täysin vapautetun pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

6. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

7. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1. momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäjärjestön toimesta.

8. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen järjestysmääräysten rikkomisen johdosta on mahdollista vain, jos kyseinen luottamusmies on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteillakaan noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.

9. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

10. Kohtien 1 - 9 määräyksiä on sovellettava myös asianmukaisesti ehdolle asetettuun pääluottamusmiehesdokkaaseen, josta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen. Kyseisiä määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

11. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös työntekijäliitolle.

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

13. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli sopimusten tarkoittaman luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

14. Kohtien 1 - 5, 7 - 9 ja 11 - 12 määräykset koskevat myös työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettua koskevia määräyksiä on lisäksi yhteistoimintasopimuksen 5 luvun 3 §:ssä.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.
3. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:
 - a) Työntekijän suku- ja etunimet.
 - b) Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika sekä määräaikaisuuden peruste.
 - c) Vaativuusryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
 - d) Yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.
3. Kohdissa a ja c tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa a - c mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.
4. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.
5. Uudelle luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys työpaikalla käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä.

6. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan liittojen kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.

7. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Riittävyttä arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, yrityksen yhteistoimintajärjestelmä, yhteistoiminnan laajuus sekä yritystoiminnan henkilöstön asemaan aiheuttamat muutokset. Ellei syytä muuhun arviointiin ole, luottamusmiehelle annetaan vapautusta edustettujen työntekijöiden lukumäärästä riippuen seuraavaa:

Työntekijöiden määrä	Vapautuksen määrä t./3 vko
5 - 29	3 - 6
30 - 49	7 - 9
50 - 99	10 - 11
100 - 199	12 - 13
200 – 299	14 - 15
300 tai yli	16 - 17

2. Pääluottamusmiehelle järjestetään tehtäviensä hoitamista varten tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstä.

3. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

8 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta työajan ulkopuolella suoritetuista luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden määrä euroa/kk

5-50	50
51-100	55
101- 150	65
151 -200	75
201 - 299	95
300 tai yli	110

3. Pääluottamusmiehelle maksetaan vastaavasti hänen toimialueellaan olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden määrä euroa/kk

5-100	62
101- 150	77
151 -200	87
201 – 299	107
300 tai yli	1117

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmieskorvausta maksetaan myös siinä tapauksessa, ettei luottamusmiehellä ole käytännössä työajan ulkopuolella luottamusmiestehtäviä.

4. Korvausta ei makseta varaluottamusmiehelle. Varaluottamusmiehen hoitaessa luottamusmiehen tehtäviä vähintään kahden viikon ajanjakson, maksetaan korvaus kuitenkin hänelle.

5. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan liittokohtaisesti taikka työnantajan ja luottamusmiehen välillä muunlaisesta lisäkorvauksesta.

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

7. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä euroa/kk

30 -100	35
101-200	45
201 – 299	60
300 tai yli	75

9 § Säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti).

10 § Luottamusmiesten koulutus

1. Luottamusmiehen osallistumisesta koulutukseen on sovittu erillisessä koulutussopimuksessa.

2. Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

11 § Neuvottelujärjestys

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

2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.

3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.

4. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava, mikäli mahdollista, muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.

5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

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

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN RY

Jälkipainos kielletään