

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus

9.8.2022-31.3.2024



Sivistystyönantajat

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin (09) 1728 5700
www.sivista.fi
etunimi.sukunimi@sivista.fi
Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliitto

Työmarkkinajohtaja	Hanne Salonen	09 1728 5717
Johtava työmarkkina-asiantuntija	Tari Aho	09 1728 5715
Työmarkkina-asiantuntijat	Tanja Alatainio	09 1728 5721
	Joona Kaunisniemi	09 1728 5727
	Jukka Laakkonen	09 1728 5726
	Eija Meripaasi	09 1728 5713
	Akseli Vainionpää	09 1728 5736

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus

Allekirjoituspöytäkirja ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia koskevan työehtosopimuksen vuoden 2023 palkantarkistuksista	1
---	----------

Allekirjoituspöytäkirja ammatillista aikuiskoulutuskeskuksia koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta	3
---	----------

1 luku: Yleiset määräykset

1 § Sopimuksen ulottuvuus	9
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	9
3 § Työsuhteen alkaminen	9
4 § Työsuhteen päättymisen	10
5 § Työasu ja suojavaate	11
6 § Kokoonntuminen työpaikoilla	11
7 § Keskusjärjestösopimukset	12
8 § Jäsenmaksujen periminen	12
9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja hyvityssakko	12
10 § Voimassaolevat etuudet	13
11 § Työrauhavelvoite	13
12 § Sopimuksen voimassaolo	13

2 luku: Palkkaus

1 § Palkan maksaminen	14
2 § Päiväpalkka ja osa-aikatyöntekijän palkka	14
3 § Matkakustannukset ja päivärahat	14

3 luku: Vuosiloma

1 § Sovellettavat määräykset	15
2 § Määritelmät	15

3 § Vuosiloman pituus ja ansainta	15
4 § Vuosiloman antaminen	17
5 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka.....	17
6 § Muun kuin kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka.....	18
7 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi	18
8 § Lomaraha.....	19
9 § Säästövapaa	19
 4 luku: Poissaolot	21
1 § Sairausajan palkka.....	21
2 § Lääkärintarkastukset.....	23
3 § Perhevapaat	24
4 § Muut poissaolot.....	27
 5 luku: Sopimus Opetushenkilöstön työaika ja palkkaus	29
1 § Soveltamisala	29
2 § Apulaisrehtorin työaika.....	29
3 § Apulaisrehtorin palkka.....	29
4 § Opettajan säännöllinen työaika.....	30
5 § Ilta-, yö-, arkipyhä- ja viikonloppuopetuskorvaus	31
6 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan	31
7 § Kokoaikaisen opettajan palkka	32
8 § Osa-aikaisen opettajan työaika ja palkkaus	33
9 § Kokemuslisät	34
10 § Osastonjohtajan palkka.....	35
11 § Opettajan henkilökohtainen lisä	35
12 § Kielitaitolisä	35
13 § Kielilisä.....	36
14 § Sivutoimisen tuntiopettajan palkka.....	36

16 § Säännöllinen työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaaminen	37
---	----

6 luku: Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työaika39

1 § Säännöllinen työaika.....	39
2 § Talonmiesten työaika	39
3 § Työajan tasoittumisjärjestelmä.....	40
4 § Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson.....	40
5 § Työajan järjestäminen ja tauot	41
6 § Vapaat ja arkipyhät	41
7 § Lisä- ja ylityö	41
8 § Iltatyölisä ja yötyökorvaus	43
9 § Lauantaityö	43
10 § Sunnuntaityö	43
11 § Hälytysraha	44
12 § Varallaolo	44
13 § Tuntipalkkajakaja	44

7 luku: Sopimus hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkauksesta45

1 § Palkan määräytyminen	45
2 § Palkkausjärjestelmän toteuttaminen ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa	45
3 § Tehtävään liittyvät palkanosat.....	45
4 § Henkilökohtainen palkanosa	46
5 § Vaativuusryhmän ja palkanosien muuttaminen.....	47
6 § Kokemusvuodet	47
7 § Lisät, palkkiot ja korvaukset	48
8 § Erityismääräykset.....	50
9 § Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut, euroa/kk	50
10 § Vaativuusryhmittely	51

8 luku: Sopimus paikallisesta sopimisesta	53
1 § Työehtosopimuksen paikallinen soveltaminen.....	53
2 § Työehtosopimuksen määräyksistä toisin sopiminen	53
3 § Sopimuksen muodosta ja sisällöstä.....	53
4 § Paikallisen sopimuksen kesto ja päättymisen.....	54
5 § Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset ja tiedoksianto.....	54
6 § Selviytymissopimus.....	54
7 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyydet	55
8 § Voimassaolo	55
 9 luku: Sopimus lomarahen vaihtamisesta vapaaksi	56
1 § Yleistä	56
2 § Vapaasuunnitelma	56
3 § Vapaan antaminen.....	56
4 § Sairastuminen vapaan aikana.....	56
5 § Äitiys- tai isyysvapaa vapaan aikana	56
6 § Työsuhde-etuudet.....	57
7 § Palkka.....	57
8 § Pitämättä jääneet vapaat	57
9 § Sopimuksen peruuntuminen (poistettu 9.8.2022)	57
10 § Määräaikaiset työsopimukset.....	57
11 § Vaikutus eläkkeen määrään.....	57
12 § Vapaan pituus.....	57
 10 luku Luottamusmiessopimus	58
1 § Sopimuksen soveltamisala	58
2 § Luottamusmiesjärjestelmä	58
3 § Luottamusmiesten valitseminen ja lukumäärä	59
4 § Luottamusmiehen työsuhde.....	60

5 § Luottamusmiehen tehtävät.....	62
6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja.....	62
7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä	63
8 § Ansionmenetyksen korvaaminen	63
9 § Luottamusmiesten koulutus	64
10 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat	64
11 § Neuvottelujärjestys.....	64
 11 Luku Koulutussopimus	66
1 § Koulutustyöryhmä	66
2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus	66
3 § Yhteinen koulutus	66
4 § Ammattiyhdistyskoulutus	67
5 § Sosiaaliset edut	68

Sivistystyönantajat ry:n, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry:n,
Ammattiliitto Jyty ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

Allekirjoituspöytäkirja ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia koskevan työehtosopimuksen vuoden 2023 palkantarkistuksista

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tällä allekirjoituspöytäkirjalla sopineet Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevien ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työntekijöiden työehtoja ja palkkausta koskevan 9.8.2022-31.3.2024 voimassa olevan työehtosopimuksen vuoden 2023 palkantarkistuksista seuraavin ehdoin:

1. VOIMASSAOLO

Palkkaratkaisu tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat hyväksyneet tämän allekirjoituspöytäkirjan mukaisen neuvottelutuloksen.

2. PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023

2.1. Yleiskorotus

Yleiskorotus 1.10.2023 1,72 %

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita.

2.2. Kertaerä

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kertaeränä opetushenkilöstössä 461 euroa sekä hallinto- ja tukipalvelushenkilöstössä 359 euroa syyskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. Kertaerä maksetaan kuukausipalkkaiselle osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle työehtosopimuksen mukaisen työajan suhteessa.

Opetushenkilöstössä työsuhteessa olevalle tuntiopettajalle maksetaan kertaerä 9,7 % syyskuun 2023 palkasta. Hallinto- ja tukipalvelushenkilöstössä työsuhteessa olevalle tunti-palkkaiselle työntekijälle maksetaan kertaerä 10,1 % syyskuun 2023 palkasta.

Kertaerän maksaminen

Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on alkanut viimeistään 1.9.2023 ja että henkilölle maksetaan palkkaa syyskuussa 2023. Kertaerä maksetaan syyskuun palkanmaksun yhteydessä.

Kertaerä maksetaan kuitenkin niille palkattomalla vapailla oleville, joiden poissaolon perusteena syyskuussa 2023 on työkyvyttömyys-, raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaa.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa (mm. vuosilomapalkka, lomarahaa, kesävapaa-/lomapäiväkorvaus, ylityökorvaus jne.).

2.3. Paikallinen erä (HTP- ja opetushenkilöstö)

Paikallinen erä 1.10.2023 0,73 %

Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen perusteella lokakuussa 2023. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava erän käytön perusteista luottamusmiesten kanssa.

Paikallisten erien suuruudet lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta. Paikallisen erän 2023 suuruus määräytyy huhtikuun 2023 palkkasumman mukaan.

3. LUOTTAMUSMIESKORVAUS JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO

Luottamusmieskorvausta ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota korotetaan 1.10.2023 lukien 2,45 %.

Helsingissä, 9.5.2023

SIVISTYSTYÖNANTAJAT RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY

AMMATTILIITTO JYTY RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Allekirjoituspöytäkirja ammatillista aikuiskoulutuskeskuksia koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta

Allekirjoittaneet järjestöt Sivista, OAJ, JYTY ja JHL ovat tällä allekirjoituspöytäkirjalla sopineet Sivistystyönantajat ry:n jäseninä olevien ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työntekijöiden työehtoja ja palkkausta koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavin ehdoin:

1. VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 9.8.2022.

Työehtosopimus on voimassa 31.3.2024 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kumpikaan sopijapuolista kirjallisesti irtisanonut.

Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on kirjallisesti todettu päättyneiksi.

2. PALKANTARKISTUKSET

2.1. Palkantarkistus vuonna 2022

Sopimuskauden aikana ensimmäisenä sopimusvuotena maksetaan seuraava korotus:

Yleiskorotus

1.9.2022 2,0 %

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euro-määräisiä lisiä ja palkkioita.

Paikallinen erä (HTP-henkilöstö ja opetushenkilöstö)

1.9.2022 0,55 %

Paikallisen erän jakamisesta sovitaan luottamusmiesten kanssa. Perusteena erän jakamiseen on käytettävä työn vaativuutta tai työssä suoriutumista. Mikäli erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen 30.9.2022 mennessä, jaetaan se yleiskorotuksena.

Paikallisten erien suuruudet lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.

Paikallisen erän suuruus määräytyy toukokuun 2022 palkkasumman mukaan.

2.2. Palkantarkistus vuonna 2023

Palkkoja ajalle 1.8.2023-31.3.2024 (8 kk) korotetaan korotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) on 1.8.2023, elleivät osapuolet toisin sovi tavoiteltavan keskimääräisen kustannusvaikutuksen saavuttamiseksi.

Korotusprosentista 70 % jaetaan yleiskorotuksena ja 30 % paikallisena eränä. Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen perusteella. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava erän käytön perusteista luottamusmiesten kanssa. Paikallisten erien suuruudet lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta. Paikallisen erän 2023 suuruus määräytyy huhtikuun 2023 palkkasumman mukaan.

Yleiskorotuksilla korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euro-määräisiä lisiä ja palkkioita. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan koko korotusprosentilla korotusajankohdasta lukien.

Korotuksen (korotusprosentin) suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Korotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.3.2023 mennessä yleisesti tiedossa olevien ja 1.12.2022 - 30.11.2023 aikana toteutettujen/toteutettavien korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) aritmeettisena keskiarvona (kaksi desimaalia) ottaen huomioon korotusjaksojen (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) pituudet^[1] ja korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) voimaantuloajankohdat siten, että ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten korotus ja kustannusvaikutus sopimuskaudella (24 kk) on yhtä suuri kuin verrokkialojen korotus ja kustannusvaikutus keskimäärin sopimuskaudella (24 kk, 2022-2023):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry),
- Kemianalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Kemiateollisuus ry) ja
- Teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry)

Verrokkialojen sopimuskorotusten määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Sopimuskorotuksen määrä on sovittujen palkankorotusten ja tekstimuutosten ja muiden mahdollisten työehtosopimusmuutosten kokonaiskustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialojen osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Kokonaiskustannusvaikutuksessa ei huomioida mahdollisen kertaerän kustannusvaikutusta.

^[1] lasketaan edellisen sopimuskauden päättymisestä, jos sopimuksen voimaantulo viivästyi.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä työehtosopimuksen soveltamisalalla lasketaan edellä määritetyn prosentin perusteella. Tämän jälkeen lasketaan kertaeristä verrokkialojen aritmeettinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille korotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkin verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.3.2023, jätetään se kertaerän laskennassa pois jakajasta.

Jos jonkin tai joidenkin verrokkialana olevien työehtosopimusten osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.3.2023 tai sen em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, jätetään se/ne laskennan ulkopuolelle korotusta laskettaessa.

Jos minkään kolmen verrokkialana olevan työehtosopimuksen osalta ei ole 31.3.2023 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua ja/ tai niiden em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, osapuolet sopivat tarkasteluajankohdan ja palkan-tarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotuksen määrästä tai korotusajan-kohdasta 30.4.2023 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloit-teesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin kolme jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 31.5.2023 mennessä. Lautakunnan mahdolliset kustan-nukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

3. LUOTTAMUSMIESKORVAUS JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO

Luottamusmieskorvausta ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota korotetaan 1.9.2022 lu-kien 2,55 %.

4. PERHEVAPAAT

Uudistetaan 1.8.2022 voimaan tulleeseen perhevapaauudistukseen liittyvät työehto-sopimustekstit (Liite 1).

5. HALLINTO- JA TUKIPALVELUHENKILÖSTÖN PALKKAUS

Uudistetaan työehtosopimuksen 7 luku oheisen liitteen mukaisesti (Liite 2).

6. HALLINTO- JA TUKIPALVELUHENKILÖSTÖN ETÄTYÖSUOSITUS

Työtä voidaan järjestää tehtäväksi myös etätyönä, mikäli etätyö sopii työntekijän työ-tehtäviin ja toiminnan luonteeseen. Etätyöllä tarkoitetaan muualla kuin työnantajan ti-loissa tehtävää työtä. Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän

toimintaperiaatteita. Etätyön teettämisessä on huomioitava työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu. Etätyön tekeminen perustuu esihenkilön ja työntekijän väliseen sopimiseen. Etätyössä noudatettavista periaatteista suositellaan käymään henkilöstön edustajan kanssa keskustelu ja kirjaamaan keskeiset periaatteet.

7. JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet neuvottelevat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti esille tulevista työehtosopimuksen muutostarpeista sopimuskauden aikana.

8. MUUT TYÖEHTOSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET

Tekstimuutokset tulevat voimaan sopimuksen voimaantulosta lukien.

Muutetaan 1. luvun 12 § 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on **kirjallisesti** todettu päättyneeksi.

Muutetaan 5 luvun 4 §:n 3. kohtaa seuraavasti:

3. Työajan ylitys korvataan rahana tai vastaavana vapaana. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla ~~163~~ **153**.

Muutetaan 5 luvun 4 §:n 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

4. Opettajalla ei saa olla ilman hänen suostumustaan ~~oppitunteja~~ **opetusta ja ohjausta** enempää kuin 33 tuntia viikossa. Em. tasoittumista koskevia määräyksiä sovelletaan myös ~~oppituntien~~ **opetuksen ja ohjauksen** osalta.

Muutetaan 5 luvun 4 §:n 5. kohta kuulumaan seuraavasti:

~~Päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan yleensä kello 7 ja 16 väliseen aikaan, jollei toisin sovita.~~

Päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan alkamaan aikaisintaan kello 7, jollei toisin sovita.

Muutetaan 5 luvun 5 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

~~Tavanomaisen päivittäisen työajan jälkeen ennen kello 22.00 sekä lauantaina kello 7.00–22.00 annetusta opetuksesta maksetaan 15 %:n korvaus. Kello 22.00–7.00 välisenä aikana annetusta opetuksesta maksetaan 30 %:n korvaus. Arkipyhänä tai sunnuntaina annetusta opetuksesta maksetaan 50 %:n korvaus. Samoin korvataan työnantajan kyseisiin ajankohtiin määräämät muut tehtävät.~~

Samoin korvataan työnantajan kyseisiin ajankohtiin määräämät muut tehtävät.

Ilta-työkorvauksena kello 17.00-22.00 sekä lauantaina kello 7.00-22.00 aikana tehdystä työntajan määräämästä opetuksesta ja ohjauksesta maksetaan 20 %:n korvaus. Kello 22.00–07.00 välisenä aikana annetusta työnantajan määräämästä opetuksesta ja ohjauksesta maksetaan 35 %:n korvaus. Arkipyhänä tai sunnuntaina annetusta työnantajan määräämästä opetuksesta tai ohjauksesta maksetaan 50 %:n korvaus.

Samoin korvataan työnantajan kyseisiin ajankohtiin määräämät muut tehtävät.

Muutetaan 5 luvun 5 §:n 2. kohtaa seuraavasti:

2. Ilta-, yö- ja viikonloppuopetuksesta maksettavat korvaukset lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta, joka saadaan jakamalla opettajan kuukausipalkka kokemusvuosisiliseen luvulla ~~143~~**153**. Osa-aikaisen opettajan tuntipalkka lasketaan kuukausipalkasta, jonka hän saisi kokoaikaisena.

Muutetaan 5 luvun 14 §:n 2. kohta kuulumaan seuraavasti:

Sivutoimiselle tuntiopettajalle maksetaan ~~pidetyltä oppitunnilta~~ **tehdyltä työtunnilta** erikseen sovittava tuntipalkka. Tuntipalkan määräämisessä tulee ottaa huomioon opettajan ammattialan koulutus, työkokemus, opettajankoulutus, opetettava aine ja opetuksen teorian/käytännön painotteisuus sekä työsuhteen kesto.

Em. määräystä noudatetaan uusiin työsopimuksiin.

Lisätään 5 luvun 14 §:ään uusi 3. kohta:

Tuntiopettajan oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain säännösten mukaan.

Muutetaan 5 luvun 16 §:n 2. kohdan viimeinen kappale seuraavasti:

Luottamusmiessopimuksen 8 §:n 2. kohdan ~~ylityökorvausta~~ **mukaisia tehtäviä** vastaava korvaus saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla ~~102~~**153**, ja näistä **tunneista maksetaan tämän luvun 5 §:n mukaiset lisät.**

Muutetaan luottamusmiessopimuksen 7 §:n 3 kohta kuulumaan seuraavasti:

~~3. Selviytymissopimusta neuvoteltaessa luottamusmies vapautetaan neuvottelujen ajaksi luottamustehtäviin 1. kohdassa todettujen perusteiden mukaisesti.~~

3. Paikallista sopimusta ja ~~Sselviytymissopimusta~~ neuvoteltaessa luottamusmies vapautetaan neuvottelujen ajaksi luottamustehtäviin 1. kohdassa todettujen perusteiden mukaisesti.

Poistetaan lomarahen vaihtamissopimuksen 9 §:

~~9 § Sopimuksen peruuntuminen Jos työnantaja sopimuskauden aikana lomarahen vapaaksi vaihtamista koskevan sopimuksen tekemisen jälkeen lomauttaa, irtisanoo tai~~

~~osa-aikaistaa työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, peruuntuu lomarah-
an vapaaksi vaihtamista koskeva sopimus.~~

5. TYÖRYHMÄT

Työryhmä opetushenkilöstön palkkausta koskevan (18.9.2008 laaditun) muis- tion tarkastelusta

Opetushenkilöstön palkkausta koskevan työehtosopimuksen 5 luvun 7 §:n 4. koh-
dassa mainitun 18.9.2008 laaditun muistion tarkastelu työryhmässä **28.2.2023** men-
nessä.

Tilastotyöryhmä

Työehtosopimuskaudella työskentelee tilastotyöryhmä, jonka tehtävänä on arvioida ja
kehittää ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten palkkatilastointia ja tilastotietojen hyö-
dyntämistä.

6. SOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Työehtosopimus tulee voimaan 9.8.2022

Helsingissä, 9.8.2022

SIVISTYSTYÖNANTAJAT RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY

AMMATTILIITO JYTY RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

1 luku: Yleiset määräykset

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tässä sopimuksessa on sovittu Sivistystyönantajat/Ammatillisten Aikuiskoulutuskeskusten Työnantajayhdistyksen jäseninä olevien yksityisten ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten palveluksessa olevien työntekijöiden työehdot.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli ammatillista koulutusta koskevien lainsäädäntömuutosten johdosta syntyy tulkintakysymyksiä tämän sopimuksen soveltamisalaan liittyen, ne ratkaistaan ensisijaisesti keskustasolla. Mikäli yhteistä näkemystä ei löydetä, asia saatetaan sovittelulautakunnan ratkaistavaksi. Sovittelulautakunnan nimeää valtakunnansovittelija ottaen huomioon osapuolten järjestöllisen edustavuuden.

Sopimus ei kuitenkaan koske:

- a) sellaisia oppilaitoksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia ja vastavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä.

Soveltamisohje:

Tällä tarkoitetaan sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen sekä joilla on itsenäinen ja vastuullinen asema organisaatiossa.

- b) opetustyössä tilapäisiä luennoitsijoita.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä palkata ja erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus ja työntekijälle annettavat tiedot

1. Työsopimus tulee tehdä kirjallisena ottaen huomioon työ sopimuslain 1. luvun 3 §:n ja 2. luvun 4 §:n määräykset.

2. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä kulloinkin voimassa olevassa työsopimuslaissa mainituin perustein. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muutoin kuin edellä mainituin perustein tai määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassaolevana työsopimuksena.
3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa ketkä toimivat luottamusmiehinä ja missä luottamusmiehet ovat tavattavissa. Luottamusmiehelä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työsopimukset.

Koeaika

4. Koeajan osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain määräyksiä. Koeaikamääräykset eivät tule osaksi työehtosopimusta.

4 § Työsuhteen päättyminen

Määräaikainen työsopimus

1. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa ilman irtisanomisaikaa. Jos työsopimuksen kesto ei ole määritelty kalenteriajan mukaan, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisen ajankohta viipymättä, kun se tulee hänen tietoonsa.

Irtisanomisajat ja -menettely

2. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja, työsuhteen keskeytymättömästä kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:
 - 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
 - 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
 - 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa on irtisanomisaika seuraava:

- 14 pv, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

3. Työsuhteen irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain ja yhteistoimintalain mukaista menettelyä.

4. Työnantajan on suoritettava irtisanominen todistettavasti, vaadittaessa kirjallisesti ja tällöin siinä on ilmoitettava syy irtisanomiseen.

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

5. Jos toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä päättää työsuhteensa irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Tämä ei koske niitä tapauksia, joissa työntekijällä lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeus purkaa työsopimus tai muutoin lopettaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa.

Lomauttaminen

6. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.
7. Lomautusperusteet sekä -menettely määräytyvät työsopimuslain ja yhteistoimintalain mukaan.

5 § Työasu ja suojavaate

Mikäli työnantaja tai työ edellyttää, että työntekijä käyttää työssään tietynlaista asua, suojavaatetta tai jalkineita, työnantaja hankkii ja huoltaa ne.

6 § Kokoontuminen työpaikoilla

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai sen läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse aikuiskoulutuskeskuksen toimintaa.

- c) Pidettävän kokouksen järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilön tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
- e) Työntekijäliiton ja 1. momentissa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

7 § Keskusjärjestösopimukset

1. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla

Ryhmähenkivakuutusopimus

2. Jos näihin sopimuksiin tehdään muutoksia, on muutosten voimaansaattamisesta neuvoteltava erikseen.

8 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja perii työntekijän antamalla valtuutuksella allekirjoittajajärjestöjen jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja tilittää ne liiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja hyvityssakko

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava työnantajan ja työntekijöiden luottamusmiehen välillä.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa saattaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta

laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.

3. Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa kahden viikon kuluessa, ellei toisin sovita ja allekirjoittajajärjestöjen välillä käytävät neuvottelut kolmen viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut, ellei asiasta toisin sovita.
4. Ellei järjestöjen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
5. Työehtosopimuslain (436/1946) 7–9 §:ien mukaisen ammatilliselle aikuiskoulutuskeskuskeskelle ja paikalliselle ammattiyhdistykselle tuomittavan hyvityssakon enimmäismäärä on 2590 euroa.

10 § Voimassaolevat etuudet

Tämä työehtosopimus ei koske sellaisia työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen tai työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvia etuisuuksia, jotka eivät perustu tai ole perustuneet työehto- tai toimiehtosopimukseen.

11 § Työrauhavelvoite

Kaikki tähän työehtosopimuksen tai sen yksittäiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä.

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus on voimassa allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kumpikaan sopijapuolista kirjallisesti irtisanonut.
2. Työehtosopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva muistio toiselle sopijapuolelle.
3. Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on **kirjallisesti** todettu päättyneiksi.

2 luku: Palkkaus

1 § Palkan maksaminen

1. Palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta on sovittu palkkausta koskevissa luvuissa 5 ja 7.
2. Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän käytettävissä. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavista syistä.

Jos työntekijän palkka erääntyy sellaisena päivänä, jolloin pankit pidetään suljettuina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edeltävää arkipäivää.

Sellaiset lisät, jotka määräytyvät laskentakautena tehdyn työn mukaan, maksetaan viimeistään laskentakautta seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Jos työntekijällä on työsuhteeseen tullessaan kokemuslisään oikeuttavaa työkokemusta, myönnetään lisä heti työsuhteen alusta. Uudet kokemuslisät maksetaan oikeuden saavuttamista seuraavan kuukauden alusta.

2 § Päiväpalkka ja osa-aikatyöntekijän palkka

1. Päiväpalkkaa kuukausipalkasta laskettaessa käytetään jakajana kunkin kuukauden kalenteripäivien lukumäärää.
2. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy sovitun työajan ja työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan suhteessa.

3 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työntekijälle, joka matkustaa työnantajan määräyksestä, korvataan syntyneet matkakustannukset noudattaen verohallinnon kulloinkin voimassa olevaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

3 luku: Vuosiloma

1 § Sovellettavat määräykset

Työntekijän vuosilomaetuudet määräytyvät voimassa olevan vuosilomalain ja tämän sopimuksen mukaan.

2 § Määritelmät

1. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.
2. Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.
3. Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.
4. Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.
5. Kokonainen kalenteriviikko kuluttaa vuosilomaa viisi päivää. Arkipyhät eivät kulu vuosilomapäiviä. Niissä vuosilomalain kohdissa, joissa käytetään 12,18 tai 24 arkipäivän käsitettä, tarkoitetaan tässä sopimuksessa vastaavasti 10, 15 tai 20 arkipäivää.
6. Täysi lomanmääräytymiskausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikausi.
7. Säästövapaa on lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3 § Vuosiloman pituus ja ansainta

1. Vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:
 - a) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut alle vuoden, vuosilomapäivien lukumäärä on seuraavan taulukon mukainen:

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- b) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, vuosilomapäivien lukumäärä on seuraavan taulukon mukainen:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	3	5	7	9	11	13	15	18	20	24	26	30

- c) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden ja jolla on kokemuslisiin hyväksi luettavaa työkokemusta maaliskuun loppuun mennessä vähintään 15 vuotta, vuosilomapäivien lukumäärä on seuraavan taulukon mukainen:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	3	5	8	10	13	16	19	23	25	30	33	38

2. Työntekijän todellisen vuosiloma-ajan pituus on aina vähintään sama kuin mikä se olisi vuosilomalain mukaan.

Soveltamisohje:

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kuitenkin aina tämän sopimuksen taulukoiden sekä vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta koskevien määräysten mukaan.

3. Täysi lomanmääräytymiskuukausi määräytyy vuosilomalain 6 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Opetushenkilöstön osalta työssäoloon rinnastetaan ne päivät, joilta työnantaja maksaa palkan lukuun ottamatta lauantaita ja sunnuntaita.

4 § Vuosiloman antaminen

1. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana.
2. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi määrätään koko kalenteriviikko maanantaista sunnuntaihin. Täydellä kalenterivikolla kuuluu viisi vuosilomapäivää. Arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.
3. Kukin vuosilomapäivä kuluttaa viikon tai jakson säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.
4. Osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevälle toimihenkilölle, joka työskentelee keskimäärin vähemmän kuin viisi päivää kalenteriviikossa, annetaan vuosiloma siten, että lomaan sisältyvien työpäivien ja vapaan osuus muodostuvat yhtä suuriksi.

5 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka

Palkan määrä

1. Työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta työsopimuksensa mukainen normaali kuukausipalkka.

Työaikakorvaukset

2. Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen. Hälytysraha ja varallaolokorvaus eivät ole työajalta maksettavaa korvausta eikä niitä huomioida vuosilomapalkkaa tai vuosilomakorvausta laskettaessa.

Työaikakorvaukset otetaan huomioon siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisen työajan palkoista.

Vuosilomapalkan laskeminen, kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana

3. Lomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaan silloin, kun työntekijän työsopimuksen mukainen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana ja muutos on kestänyt yhteensä vähintään

yhden kalenterikuukauden tai yhdessä tai useammassa osassa 30 kalenteripäivää.

Kuukausipalkkaisen työntekijän prosenttiperusteinen lomapalkka lasketaan käyttäen seuraavia prosentteja:

- 3 luvun 3 §:n 1 a -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 9 prosenttia,
- 3 luvun 3 §:n 1 b -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 13 prosenttia; ja
- 3 luvun 3 §:n 1 c -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 16 prosenttia

Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

Vuosilomapalkan maksaminen

4. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka varsinaisena palkanmaksupäivänä.

Vuosilomakorvauksen määräytyminen

5. Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti on 1/21 kuukausipalkasta.
6. Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan määräytyessä 3 kohdan prosenttiperusteisen laskennan mukaan, vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti on tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuonna ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

6 § Muun kuin kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

Muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän henkilön vuosilomapalkka määräytyy työehtosopimuksen 3 luvun 5 §:n 3. kohdan mukaisesti.

7 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Jos työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää loman siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua. Työntekijällä on vastaava oikeus vuosiloman tai säästövapaan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on loman siirtoa pyytäessään esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan määrittelemä luotettava selvitys.

Jos työntekijä ei pyydä loman siirtämistä, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan ei siirry työnantajalle.

8 § Lomaraha

Lomarahan määrä

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on
 - 3 luvun 3 §:n 1 a -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 4 prosenttia,
 - 3 luvun 3 §:n 1 b -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 5 prosenttia; ja
 - 3 luvun 3 §:n 1 c -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 6 prosenttia

lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 10 §:n 4 momentin perusteella prosenttiperusteisesti, maksetaan lomараha kuitenkin yllä olevien määräysten mukaisesti.

2. Muissa palkkausmuodoissa työntekijän lomaraha on 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahan maksaminen

3. Lomaraha maksetaan heinäkuun palkan yhteydessä.
4. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä siten kuin palkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on sovittu.
5. Työntekijällä, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähemmän kuin neljä kuukautta, ei ole oikeutta lomараhaan. Lomarahaan ei ole oikeutta työntekijällä, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen.

9 § Säästövapaa

Sopiminen

1. Säästövapaajärjestelmä määräytyy vuosilomalain 27 §:n ja seuraavien määräysten mukaan. Säästövapaan käyttäminen edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä kirjallista sopimusta. Sopimuksessa tulee todeta säästettävien päivien enimmäislukumäärä sekä milloin säästövapaa viimeistään on pidettävä. Sopimus voidaan solmia kuitenkin enintään 5 vuodeksi.

2. Lomapäivien siirtämisestä säästövapaaksi on sovittava viimeistään silloin kun toimihenkilölle varataan tilaisuus esittää mielipiteensä lomansa ajankohdasta.

Siirrettävät päivät

3. Säästövapaaksi voidaan siirtää 15 päivää ylittävä osuus 3 luvun 3 §:n mukaan määräytyvästä vuosilomasta
 - a-kohdan osalta enintään 5 päivää
 - b -kohdan osalta enintään 10 päivää ja
 - c -kohdan osalta enintään 15 päivää

Vapaan pitäminen

4. Säästövapaat pidetään erikseen sovittavana ajankohtana. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on toimihenkilön ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Säästövapaa annetaan täysinä päivinä, ellei muuta sovita.

Pitämättä jääneet säästövapaat

5. Työsuhteen päättyessä on korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava lomakorvausta koskevien määräysten mukaisesti.

Työkyvyttömyys säästövapaan alkaessa ja aikana

6. Työntekijän oikeus siirtää säästövapaa työkyvyttömyyden vuoksi määräytyy tämän työehtosopimuksen 3 luvun 7 §:n mukaisesti.

4 luku: Poissaolot

1 § Sairausajan palkka

Palkanmaksun edellytykset

1. Sairausajan palkka maksetaan työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, mikäli työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta kestosta.
3. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työntekijä käyttää työnantajan nimeämää lääkäriä, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Ensisijaisesti on käytettävä työterveyshuollon lääkäriä.

Soveltamisohje:

Työnantaja voi hyväksyä poissaoloajan palkanmaksun perusteeksi myös työntekijän oman ilmoituksen. Työnantaja määrittelee sen ajanjakson pituuden, jonka osalta näin menetellään. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus vaatia jokaisesta poissaolosta lääkärintodistus.

Sairausajan palkallisen jakson pituus

4. Sairausajan palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Sairausajan palkan kesto
alle yksi kuukausi	enintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta
vähintään 1 kuukausi, ei kuitenkaan 3 vuotta	enintään 28 kalenteripäivältä (4 viikkoa)
vähintään 3 vuotta, ei kuitenkaan 5 vuotta	enintään 35 kalenteripäivältä (5 viikkoa)
vähintään 5 vuotta, ei kuitenkaan 10 vuotta	enintään 42 kalenteripäivältä (6 viikkoa)
vähintään 10 vuotta	enintään 56 kalenteripäivältä (8 viikkoa)

5. Milloin poissaolon syy on työntekijän työtehtävissä sattunut työtapaturma, työntekijää työtehtävissä kohdannut väkivalta tai ammattitauti, maksetaan sairausajan palkkaa 84 kalenteripäivältä (12 viikkoa).

Sairausajan palkanlisä

6. Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, iltai-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada vastaava lisäyksi sairausajan palkkaan. Sairausajan palkkaa korotetaan samalla prosenttiluvulla kuin edellä mainitut työaikalisät ovat olleet edellisen palkanmaksukauden palkasta.

Sairauden uusiutuminen

7. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden näin uusiutuksessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

Päiväraha

8. Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan siirtyy sairausajalta työnantajalle siltä osin, kun päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Toimihenkilön, jonka tehtävien hoito on keskeytynyt määrääjäksi koulun tai oppilaitoksen toiminnan keskeytyksen vuoksi, päiväraha tai muu 10. kohdassa tarkoitettu korvaus suoritetaan työnantajalle, kun toimihenkilö on ollut oikeutettu päivärahaan tai muuhun korvaukseen, mutta toimihenkilö ei ole hakenut työkyvyttömyyden johdosta vapaata.

9. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta, tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 11 luvun 1 §:n - 4 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain päivärahana suorittamatta.
10. Mikäli työntekijä saa työkyvyttömyyden takia muuta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain tai työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella, siirtyy oikeus korvaukseen tai päivärahaan sairausajalta työnantajalle siltä osin, kun tämä päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

11. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus saada korvaus tai periä sen määrä takaisin työntekijältä siltä osin kuin korvaus ei ylitä samalta ajalta maksettua palkkaa.

Karanteeni

12. Työntekijälle, joka on tartuntatautilain 16 §:n 2 momentin mukaan (ns. karanteenitapauksissa) määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta sairausajan palkkaa.

Päihdeongelmaisen laitoshoidon

13. Sairausajan palkkaa maksetaan myös silloin, kun päihdeongelmainen työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoidon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajansa kanssa.

2 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

Palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa:

a. Sairauden toteaminen

Työntekijän käydessä sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

b. Sairauden jatkohoidon

Työntekijän käydessä aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa silloin, kun

- sairaus jatkuu ja työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää ao. erikoisalan lääkärin suorittamaa tarkastusta hoidon määrittelemiseksi
- kyseessä on muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos vastaanottoaikaa ei ole saatavissa työajan ulkopuolella

- kyseessä on syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

c. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden hoitotoimenpiteiden ajalta, jos hammassairaus aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

d. Synnytystä edeltävät tutkimukset

Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, mikäli työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.

e. Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

Työntekijän osallistuessa lakisääteiseen, työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksyttyyn tai työnantajan edellyttämään terveystarkastukseen tai näihin liittyviin jälkitarkastuksiin. Tällöin palkkaa ei vähennetä matkojen ajalta. Lisäksi työnantaja suorittaa korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

3 § Perhevapaat

Osapuolet ovat kirjoittaneet 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaaudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä ja heidän erilaisia perheitään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse.

Siirtymämääräys:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.3.2022 voimassa ollutta työehtosopimuksen 4 luvun 3 §:ää.

1. Työntekijän **raskaus- ja vanhempainvapaa** sekä hoitovapaa määräytyvät työ-sopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiysvapaan ja isyysvapaan palkallisuus ja päiväraha

2. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun (28/2022) 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan täysi palkka raskausrahakauden alusta lukien yhteensä enintään 40 yhdenjaksoiselta arkipäivältä.
3. Työntekijälle, jolla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun (28/2022) 5 §:n 1–3 momentin tai 9 luvun 9 §:n nojalla, maksetaan täysi palkka enintään 32 ensimmäiseltä vanhempainrahapäivältä. Työntekijä voi kuitenkin jakaa palkallisen vanhempainvapaan enintään kahteen jaksoon.
4. Palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työsuhteessa välittömästi ennen edellä tarkoitettujen vapaiden alkamista vähintään kolme kuukautta.

Lisäksi edellytyksenä palkan maksamiselle on, että työntekijä on oikeutettu ko. ajalta raskaus- tai vanhempainrahaan.

Mikäli ennen **raskausvapaata** alkanut palkaton poissaolo jatkuu **raskaus- tai vanhempainvapaan** aikana, ei työnantajalla ole tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Tämä ei koske raskauteen liittyvää palkatonta poissaoloa.

5. Siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa **raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta** palkkaa, suoritetaan **raskaus- tai vanhempainraha** sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n perusteella työnantajalle.

Jos **raskaus- tai vanhempainrahaa** ei makseta työntekijän laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä **raskaus- tai vanhempainrahaa** vastaava osa.

Poissaoloajan vaikutus työsuhte-etuuksiin

6. Työntekijän ollessa poissa työstä pidempään kuin lakisääteisen **äitiys-, isyys-, raskaus-** tai vanhempainvapaan ajan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Tilapäinen hoitovapaa

7. Alle 10 -vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti, on lapsen huoltajalla tai lapsesta elatusvastuussa olevalla vanhemmalla oikeus saada

palkkaa enintään 3 työpäivältä sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Palkka maksetaan sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

Muulle kuin yksinhuoltajalle palkkaa maksetaan, jos toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä, työaikansa tai muun pakottavan esteen johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

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

Työntekijä, joka edellä mainitun syyn takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle, sekä mikäli mahdollista siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

Mikäli työntekijän on välttämätöntä lapsen hoitamiseksi olla poissa työstä yli 3 työpäivän ajan, järjestetään hänelle mahdollisuus palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Elatusvastuussa olevana vanhempana tarkoitetaan lapsen biologista vanhempaa, jonka luona lapsi ei asu tai joka ei ole lapsen huoltaja.

Vaikeasti sairas lapsi

8. Työntekijällä, joka on oikeutettu sairausvakuutuslain 10 luvun mukaiseen vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävään erityishoitotukkeen, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen ko. päätöksen mukaiseen lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaolo on palkatonta.

Poissaolo pakottavista perhesyistä

9. Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, työntekijällä järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

4 § Muut poissaolot

Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

1. Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta järjestetään työntekijälle mahdollisuus lyhyeen enintään yhden päivän poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansiota vähennetä.

Sovelтамisohje:

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa, avopuolisoa sekä veljiä ja sisaria.

Appivanhemmilla tarkoitetaan myös avopuolison vanhempia, jos avopuolisoihin sovelletaan lakia avopuolisoiden yhteistalouden purkamisesta.

Vihkiminen, parisuhteen rekisteröiminen ja merkkipäivä

2. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään ja parisuhteen rekisteröimistä varten, mikäli vihkimis- tai rekisteröimispäivä on hänen työpäivänsä.
3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Maanpuolustus

4. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
5. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin tai siviilipalveluksen täydennyspalvelukseen, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä, mikäli ne olisivat olleet toimihenkilön työpäiviä. Vapaapäiviltä vähennystä ei suoriteta.
6. Vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle naispuoliselle työntekijälle annetaan palkatonta vapaata asepalvelun ajaksi. Tältä ajalta ei kerry työsuhteeseen perustuvia etuuksia.

Yhteiskunnallinen ja ammattiyhdistystoiminta

7. Kunnanvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen

korvauksen erotus, mikäli edellä mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta. Kokoukseen osallistuminen ei vähennä vuosilomaetuja.

8. Työntekijälle järjestetään mahdollisuus osallistua työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön sekä keskusjärjestön päättävien elinten kokouksiin. Tällainen poissaolo ei aiheuta toimihenkilön ansion alenemista.

Poissaolosta sopiminen

9. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on työntekijän sovittava työnantajan kanssa.

5 luku: Sopimus Opetushenkilöstön työaika ja palkkaus

1 § Soveltamisala

Tätä lukua sovelletaan opetushenkilöstön lisäksi myös työntekijään, jonka työso-
pimuksen mukaisiin tehtäviin kuuluu koulutuksen ja opetuksen suunnittelua sekä
opettamista.

2 § Apulaisrehtorin työaika

1. Opetustuntimäärä on 100–350 kalenterivuodessa.
2. Apulaisrehtorin toimessa noudatetaan kokonaistyöaika. Apulaisrehtori työ-
kentelee soveltuvien osin toimistotyöajan mukaista työaika koskevien mää-
rysten mukaisesti kuitenkin työn erikoisluonne huomioon ottaen.
3. Työn erikoisluonteesta johtuen apulaisrehtorin tehtäväkokonaisuus muodos-
tuu osittain tehtävistä, joiden sijoittaminen tarkasti rajattuun työaikajärjestel-
mään tai päivittäiseen työaikaan on vaikeaa sekä osittain tehtävistä, jotka voi-
daan suorittaa muuallakin kuin varsinaisella työpaikalla. Lisäksi työmäärä
vaihtelee vuoden eri aikoina huomattavasti. Näistä syistä apulaisrehtorin työ-
aika muodostuu joustavaksi poiketen tältä osin edellä mainitusta työajasta.

3 § Apulaisrehtorin palkka

1. Apulaisrehtorin kuukausipalkka määräytyy seuraavan palkkaryhmittelyn perus-
teella:

Palkat 1.9.2022 alkaen:

Ylempi korkeakoulututkinto	3 558,23 €	-	5 725,89 €
Muu tutkinto	3 443,38 €	-	5 495,63 €

Palkat 1.10.2023 alkaen:

Ylempi korkeakoulututkinto	3619,43 €	-	5824,38 €
Muu tutkinto	3502,61 €	-	5590,15 €

2. Apulaisrehtorin palkkaa määriteltäessä on otettava huomioon hänen tehtä-
viensä vaativuus ja vastuullisuus. Lisäksi on otettava huomioon hänen kykynsä
ja taitonsa suoriutua tehtävistään sekä näiden ominaisuuksien lisääntyminen
työsuhteen aikana.

3. Apulaisrehtorin saavutettua palkkaryhmittelyssä edellytetyn pätevyyden tarkistetaan hänen palkkaustaan seuraavan kuukauden alusta vähintään uuden palkkaryhmittelyn alarajaan, ottaen kuitenkin huomioon edellä kohdassa 2 mainitut palkanmääräytymisperusteet.

4 § Opettajan säännöllinen työaika

1. Kokoaikaisen opettajan säännöllinen työaika on 37 tuntia 50 minuuttia viikossa.
2. Säännöllinen työaika voidaan paikallisesti sopia järjestettäväksi myös siten, että se tasoittuu enintään vuoden aikana keskimäärin 37 tuntiin 50 minuuttiin viikossa.

Vuoden tasoittumisjakso voidaan ylittää.

3. Työajan ylitys korvataan rahana tai vastaavana vapaana. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla **153**.
4. Opettajalla ei saa olla ilman hänen suostumustaan **opetusta ja ohjausta** enempää kuin 33 tuntia viikossa. Em. tasoittumista koskevia määräyksiä sovelletaan myös **opetuksen ja ohjauksen** osalta.

Mikäli tasoittumisjakson opetus- ja ohjaustuntien määrä ylittää keskimäärin 33 tuntia viikossa, maksetaan ylittäviltä tunneilta 3. kohdan mukainen korvaus.

Mikäli tasoittumisjakson aikana opettajalle maksetaan 3 kohdan perusteella korvausta keskimääräisen viikkotyöajan ylittämisestä, ei vastaavalta tuntimäärältä enää makseta tämän sopimuskohdan mukaista korvausta.

Opetus- ja ohjaustuntien määrä tulee pyrkiä tasoittamaan tasoittumisjakson aikana.

5. **Päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan alkamaan aikaisintaan klo 7, jollei toisin sovita.**
6. Opettajalla on velvollisuus sopia työnantajan kanssa säännöllisen työajan lisäksi osallistumisesta enintään 12 tunnin verran opettajan omaa ammattitaitoa edistävään ja ylläpitävään koulutukseen tai työnkykyä ja työnhyvinvointia parantavaan toimintaan työvuoden aikana. Luottamusmiehen kanssa neuvotellaan tämän työajankäytön yhteisistä periaatteista.

5 § Ilta-, yö-, arkipyhä- ja viikonloppuopetuskorvaus

1. Iltatyökorvauksena kello 17.00-22.00 sekä lauantaina kello 7.00-22.00 aikana tehdystä työntajan määräämstä opetuksesta ja ohjauksesta maksetaan 20 %:n korvaus. Kello 22.00–07.00 välisenä aikana annetusta työntajan määräämstä opetuksesta ja ohjauksesta maksetaan 35 %:n korvaus. Arkipyhänä tai sunnuntaina annetusta työntajan määräämstä opetuksesta tai ohjauksesta maksetaan 50 %:n korvaus.

Samoin korvataan työntajan kyseisiin ajankohtiin määräämät muut tehtävät.

2. Ilta-, yö- ja viikonloppuopetuksesta maksettavat korvaukset lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta, joka saadaan jakamalla opettajan kuukausipalkka kokeusvuosisiliseen luvulla **153**. Osa-aikaisen opettajan tuntipalkka lasketaan kuukausipalkasta, jonka hän saisi kokoaikaisena.
3. Korvaus on maksettava viimeistään työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

6 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista.

Jollei näitä päiviä ole mahdollista antaa vapaapäiväksi, on vastaava kokonainen ylimääräinen vapaapäivä pyrittävä antamaan jonakin muuna päivänä saman viikon tai työaikajakson kuluessa.

2. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai tasoittumisjakson työaikaa säännöllisen päivittäisen työajan verran.

7 § Kokoaikaisen opettajan palkka

1. Kokoaikaisen opettajan, jolla on ammatillisen oppilaitoksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen opettajan kelpoisuus lukuun ottamatta opettajankoulutusta, kuukausipalkka määräytyy seuraavan palkkaryhmittelyn perusteella:

Palkat 1.9.2022 alkaen:

Ylempi korkeakoulututkinto	3 555,30 €	-	4 165,86 €
Alempi kork.tutk., amk, insinöörin tutk.	3 377,49 €	-	3 863,89 €
Opistoasteen tutkinto	2 950,65 €	-	3 383,11 €
Muu tutkinto	2 810,17 €	-	3 222,04 €

Palkat 1.10.2023 alkaen:

Ylempi korkeakoulututkinto	3616,45 €	-	4237,51 €
Alempi kork.tutk., amk, insinöörin tutk.	3435,58 €	-	3930,35 €
Opistoasteen tutkinto	3001,40 €	-	3441,30 €
Muu tutkinto	2858,50 €	-	3277,46 €

2. Muun kuin 1 kohdassa tarkoitetun kokoaikaisen opettajan kuukausipalkka määräytyy seuraavan palkkaryhmittelyn perusteella:

Palkat 1.9.2022 alkaen:

Ylempi korkeakoulututkinto	2 843,69 €	-	3 332,63 €
Alempi kork.tutk., amk, insinöörin tutk.	2 705,10 €	-	3 091,48 €
Opistoasteen tutkinto	2 269,34 €	-	2 583,09 €
Muu tutkinto	2 162,60 €	-	2 460,12 €

Palkat 1.10.2023 alkaen:

Ylempi korkeakoulututkinto	2892,60 €	-	3389,95 €
Alempi kork.tutk., amk, insinöörin tutk.	2751,63 €	-	3144,65 €
Opistoasteen tutkinto	2308,37 €	-	2627,52 €
Muu tutkinto	2199,80 €	-	2502,43 €

3. Jos opettaja on suorittanut opettajankoulutuksen, palkkaryhmittelyn ylä- ja alarajoja korotetaan kymmenellä prosentilla.

4. Kokoaikaisen opettajan palkkaa määriteltäessä työsuhteen alkaessa ja sen jatkuessa on otettava huomioon hänen tehtäviensä vaativuus ja vastuullisuus. Lisäksi on otettava huomioon hänen kykynsä ja taitonsa suoriutua tehtävistään sekä näiden ominaisuuksien lisääntyminen työsuhteen aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkaa määriteltäessä noudatetaan sopijaosapuolten yhteistä muistiota 18.9.2008.

5. Kokoaikaisen opettajan saavutettua palkkaryhmittelyssä edellytetyn pätevyyden tarkistetaan hänen palkkaustaan seuraavan kuukauden alusta vähintään uuden palkkaryhmittelyn alarajaan, ottaen kuitenkin huomioon edellä kohdassa 4 mainitut palkanmääräytymisperusteet.

Pöytäkirjamerkintä:

4 §:n 4 ja 5 kohtia sovelletaan 1.2.1994 ja sen jälkeen alkaneisiin työsuhteisiin sekä ennen ao. ajankohtaa alkaneisiin työsuhteisiin mikäli palkkaperusteissa tapahtuu 4 tai 5 -kohtien mukainen muutos (mm. opettajankoulutus).

8 § Osa-aikaisen opettajan työaika ja palkkaus

1. Osa-aikaisen opettajan, jonka säännöllinen viikkotyöaika työsopimuksen mukaan on alle 37 tuntia 50 minuuttia viikossa, mutta kuitenkin keskimääräin vähintään 16 tuntia viikossa, kuukausipalkka on samassa suhteessa kokoaikaisen palkkaa alempi kuin viikoittainen työaika on kokoaikaisen viikkotyöaikaa (37 h 50 min) lyhyempi.
2. Osa-aikaisen opettajan työaika voidaan paikallisesti sopia järjestettäväksi myös siten, että se tasoittuu enintään vuoden aikana sovittuun tuntimäärään.
3. Jos osa-aikaisen opettajan työaikaa ei ole työsopimuksessa määritelty kiinteänä viikkotyöaikana, käytetään tasoittumisjaksona palkanmaksukautta ja palkka maksetaan näin saadun viikkotyöajan perusteella kuukausittain. Paikallisesti voidaan sopia pidemmästä tasoittumisjaksosta.
4. Jos 2 kohdassa tarkoitetun opettajan palkallisen poissaolon viikoittainen työaika ei ole tiedossa, opettajalle maksetaan edellisen vuosineljänneksen keskimääräisen työajan perusteella määräytyvä palkka.
5. Huhtikuun 30. päivänä 1991 palveluksessa olleen osa-aikaisen opettajan viikoittaiseen työaikaan tulee sisällyttää muuta työaikaa kuin oppitunteja seuraavasti:

Opetustuntien lukumäärä viikossa	Muu työaika tuntia/viikossa
16 - 18	1,5
19 - 25	2,5
26 - 32	3
33 - 35	4

9 § Kokemuslisät

- | | | | | |
|------------------|------|-------|-------|-------|
| 1. Palveluvuodet | 5 v. | 10 v. | 15 v. | 20 v. |
| Prosentit | 5 % | 5 % | 5 % | 5 % |
- Kokemuslisät lasketaan kuukausipalkan ja edellisten kokemuslisien yhteismäärästä.
 - Kokemuslisään oikeuttavaksi palveluajaksi luetaan oppilaitoksessa päätoimisena rehtorina tai opettajana palveltu aika.
 - Kokemuslisään oikeuttavaksi palvelukseksi voidaan lukea päätoimiseksi katsottavaa palvelua opetusaluetta vastaavalla käytännöllisellä alalla ja yrittäjänä toimittua aikaa.
 - Kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan täytyttyä tarkistetaan palkka kokemuslisän täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien kokemuslisän edellyttämällä prosenttimäärällä.
 - Ennen 1.9.2008 alkaneiden työsuhteiden osalta ei vuosilomaoikeutta laskettaessa sovelleta aiemmin voimassa olleen opetushenkilöstön työaika ja palkkausta koskevan sopimuksen 8 §:n 4. momentin mukaista viiden vuoden rajausta. Siten vuosilomaan oikeuttavaksi palveluksi voidaan lukea päätoimiseksi katsottavaa palvelua opetusaluetta vastaavalla käytännöllisellä alalla tai toisen työnantajan palvelusta, josta on olennaista hyötyä työtehtävissä.

Työntekijän on esitettävä hyväksyttävä selvitys työkokemuksestaan ennen kuin se otetaan huomioon lomanansainnassa.

Saatuaan edellä tarkoitetun selvityksen työnantaja päättää, luetaanko työkokemus hyväksi vuosilomaan ja kokemuslisiin oikeuttavaa palveluaikaa laskettaessa.

Aiempi työkokemus lasketaan hyväksi viiden vuoden ylittävältä osaltaan vasta lomanmääräytymisvuoden 1.4.2013–31.3.2014 alusta lukien niissä tapauksissa, joissa edellä tarkoitettua kokemusta ei aikaisemmin ole laskettu mukaan palvelusaikaan.

10 § Osastonjohtajan palkka

Osastonjohtajalle maksetaan **36,08 € (1.9.2022)** ja **36,70 € (1.10.2023)** kuukausipalkkio.

11 § Opettajan henkilökohtainen lisä

Opettajalle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää henkilökohtaisen työtuloksen tai/ja ammatinhallinnan perusteella ottaen huomioon mm. opettajan monitaitoisuus/käytettävyyys, kyky tehdä oma-aloitteisia ratkaisuja, kehityshakuisuus ja työetiikka. Mikäli aikuiskoulutuskeskuksessa on käytössä muita tuloksellisuuden mittareita, kuten viranomaisten palaute työllistymisestä, jotka ovat yhteisesti hyväksyttyjä, voidaan käyttää myös niitä.

Työnantajan tulee selvittää yhdessä luottamusmiehen kanssa henkilökohtaisen lisän määräytymisperusteet. Tavoitteena on päästä määräytymisperusteista yksimielisyyteen. Esimiehet tekevät esitykset henkilökohtaisen lisän maksamisesta ja niiden perusteella toteutettavat korotukset ja korotuksen saaneet henkilöt käydään läpi luottamusmiehen kanssa. Mikäli paikallisesti ei päästä yksimielisyyteen henkilökohtaisen lisän määräytymisperusteista, asia voidaan siirtää liittojen ratkaistavaksi.

Henkilökohtainen lisä on erillinen euromääräinen osa henkilön kuukausipalkkaa. Yleiskorotukset korottavat sitä, mutta sitä ei oteta huomioon kokemuslisää laskettaessa. Henkilökohtainen lisä myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi ja sen maksaminen voidaan lopettaa määräytymisperusteen poistuttua.

12 § Kielitaitolisä

Kielitaitolisää (L yleisestä kielitutkinnosta 964/2004 ja asetus 1163/2004) suoritetaan, jos asianomaiselle opettajalle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin äidinkielen taidosta. Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos tehtävä edellyttää vieraan kielen taitoa.

Lisää maksetaan kielitutkinnon tasosta riippuen:

	1.9.2022	1.10.2023
Tutkintotaso I	19,72 €	20,06 €
Tutkintotaso II	39,45 €	40,13 €
Tutkintotaso III	76,82 €	78,14 €

13 § Kielilisiä

Kaksikielisessä kunnassa voidaan opettajalle, jonka työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on hyvä kielitaito siinä kotimaaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkieltensä, suorittaa kielilisiä **19,72 euroa (1.9.2022) ja 20,06 euroa (1.10.2023)** hyvästä suullisesta taidosta ja **25,18 euroa (1.9.2022) ja 25,61 euroa (1.10.2023)** kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Mikäli opettaja hallitsee täydellisesti molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisiä suorittaa **39,45 euroa (1.9.2022) ja 40,13 euroa (1.10.2023)** kuukaudessa.

SIVUTOIMISET TUNTIOPETTAJAT

14 § Sivutoimisen tuntiopettajan palkka

1. Sivutoimisia tuntiopettajia ovat opettajat, joiden työaika on keskimäärin alle 16 tuntia viikossa.
2. Sivutoimiselle tuntiopettajalle maksetaan **tehdyltä työtunnilta** erikseen sovittava tuntipalkka. Tuntipalkan määrittämisessä tulee ottaa huomioon opettajan ammattialan koulutus, työkokemus, opettajankoulutus, opetettava aine ja opetuksen teorian/käytännön painotteisuus sekä työsuhteen kesto.

Em. määräystä noudatetaan uusiin työsopimuksiin.

3. Tuntiopettajan oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain säännösten mukaan.

LUOTTAMUSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

16 § Säännöllinen työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaaminen

1. Luottamusmiehenä toimivalle varataan luottamusmiestehtävien hoitamiseen edustettavien toimihenkilöiden lukumäärästä riippuen työstä vapautusta seuraavasti:

Edustettavia	Vapautustunnit/viikko
–19	2
20–99	3
100–159	4
160–	5

2. Luottamusmiehenä toimivalle maksetaan luottamusmieskorvausta seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio 1.9.2022	Palkkio 1.10.2023
–19	68,55 €	70,23 €
20–59	86,23 €	88,34 €
60–159	100,62 €	103,09 €
160–	112,77 €	115,53 €

Työsuojeluvaltuutettuna toimivalle maksetaan korvausta seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio 1.9.2022	Palkkio 1.10.2023
10–100	36,49 €	37,38 €
101–200	47,54 €	48,70 €
201–	65,23 €	66,83 €

Edustettavien lukumäärä todetaan vuosittain.

Jos varaluottamusmies työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa luottamusmiestehtävää pääosan kalenterikuukaudesta, maksetaan korvaus kyseisen kuukauden ajalta varaluottamusmiehelle.

Luottamusmiessopimuksen 8 § 2. kohdan **mukaisia tehtäviä** vastaava korvaus saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla **153, ja näistä tunneista maksetaan tämän luvun 5 §:n mukaiset lisät.**

6 luku: Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työaika

1 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika toimistotyössä on keskimäärin enintään 7 tuntia 21 minuuttia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.
2. Säännöllinen työaika muussa kuin toimistotyössä on keskimäärin enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa

Pöytäkirjamerkintä:

Työaika voidaan toteuttaa erilaisilla työaikajärjestelyillä vapaa-aikahyväksymisjärjestelmän kaltaisesti niin, että

- päivittäinen työaika voi vaihdella tuntimäärältään viikon eri työpäivänä tai*
- tasoittumisjakson puitteissa työaika voidaan järjestää niin, että työntekijällä on mahdollisuus pidempään yhdenjaksoiseen vapaaseen*

3. Työnantajalla on mahdollisuus teettää enintään 6 h lisätyötä ja enintään 6 h palkallista koulutusta yksinkertaisella tuntipalkalla /vuosi.

Lisätyötä ja koulutusta ei voi sijoittaa sunnuntaille, arkipyhälle eikä arkipyhäviikon lauantaille.

Lisätyötä ja koulutusta voidaan sijoittaa enintään kahdelle lauantaille vuodessa.

Koulutusajalta ei makseta lisiä.

Korvaus lisätyöstä ja koulutuksesta maksetaan kuukausipalkan lisänä.

Lisätyö ja koulutus tulee ajoittaa niin, ettei se aiheuta yksittäiselle työntekijälle kohtuutonta haittaa.

Lisätyötarpeesta sekä koulutuksesta tulee kertoa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja niistä on työntekijällä tapauskohtaisesti oikeus kieltäytyä.

2 § Talonmiesten työaika

Talonmiesten työaika määräytyy 1 §:n 2. kohdan mukaisesti, kuitenkin siten, että työajan järjestämisestä voidaan paikallisesti sopia 3 §:stä poiketen työajan tasoittumisjärjestelmän puitteissa.

3 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin edellä pykälässä 1 mainittu. Tätä varten on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.
2. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona ylittää 48 tuntia ja työajan tulee tasoittua enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona.

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan tilapäisesti pidentää enintään tunnilla. Työajan tilapäinen pidennys kirjataan työvuoroluetteloön sitä laadittaessa.

3. Säännöllinen työaika 1 §:n 2 kohdan mukaisissa tehtävissä voidaan järjestää myös niin, että se on oppilaitoksen lukukausien tai työkausien aikana keskimäärin 42 tuntia viikossa edellyttäen, että säännöllinen työaika kalenterivuoden aikana tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa.

Tämän työaikajärjestelmän käyttöönottamisesta on sovittava paikallisesti ja se voidaan ottaa käyttöön toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään 12 kalenterikuukauden pituisissa määräaikaissä työsuhteissa.

4 § Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson

1. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson 1 §:n 1 tai 2 kohdan mukaisessa työaikajärjestelmässä ja työajan jäädessä tasoittumatta toimistotyössä keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin ja muussa kuin toimistotyössä keskimääräiseen 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa, maksetaan tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta
 - a) korottamaton säännöllisen työajan palkka, jos
 - työnantajalla on oikeus päättää työsopimus työntekijästä johtuvasta syystä tai
 - jos työntekijä itse irtisanoo työsopimuksen
 - b) 50 % korotettu palkka, jos
 - työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus tai jos
 - työnantaja irtisanoo työsopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.
2. Vuorokaudessa yli 8 tuntia tehdystä työstä maksetaan kuitenkin a ja b -kohdissa 50 %:lla korotettu palkka.

3. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja kokoaikatyöntekijän keskimääräisen viikkotyöajan jäädessä toimistotyössä alle 36 tunnin 15 minuutin ja muussa kuin toimistotyössä alle 38 tuntia 15 minuuttia viikossa, vähennetään tekemättä jäänyt tuntimäärä työntekijän palkasta.

5 § Työajan järjestäminen ja tauot

1. Työviikko järjestetään keskimäärin 5-päiväiseksi.
2. Vuorokautinen säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, taukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi.
3. Tauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta tauon aikana, ei taukoa lueta työaikaan. Työntekijällä pitää tällöin olla tosiasiallisesti mahdollisuus poistua työpaikalta.
4. Vapaa voidaan antaa työviikkojen vaihteessa siten, että se sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon. Enin osa viikkolevosta on kuitenkin sijoitettava sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse.
5. Työaikalain mukaisen työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on enintään 12 kuukautta.

6 § Vapaat ja arkipyhät

1. Joulukuun ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei oppilaitoksen toiminnasta muuta johdu.
2. Muulle arkipäivälle kuin lauantaille sijoittuva, arkipyhä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä lyhentää viikon tai tasoittumisjakson säännöllistä työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (työsopimuksen mukainen viikkotyöaika/5).

7 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä, joka tehdään 1 §:n 1 ja 2 kohdan mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan ja lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan välisenä aikana, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

2. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö

3. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lainmukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa ja sitä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje:

Jos työntekijän suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityötyökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.

4. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä ja jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa tai keskimääräistä viikkotyöaika sovellettaessa jakson aikana.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje:

Milloin toimihenkilö sairauden, tapaturman, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen taikka työnantajan järjestämään tai koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen osallistumisen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaika vastavaa tuntimäärää ja hän joutuu tulemaan työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu.

5. Tasoittumisjaksojärjestelmässä tehdystä tuntimäärästä maksetaan työvuoroluetteloon kirjattujen vuorokautisten tuntien ylittäviltä tunneilta (vuorokautinen ylityö):
 - 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettu palkka ja
 - sen jälkeen tehdyiltä tunneilta 100 % korotettu palkka.

Muilta työvuorolistaan merkittyjen työvuorojen lisäksi tehdyiltä tunneilta (viikoittainen ylityö) maksetaan 50 % korotettu palkka.

Vaihtaminen vapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vastaavalla tavalla korotettuun vapaa-aikaan.

8 § Iltatyölisä ja yötyökorvaus

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00–21.00 välisenä aikana, toimihenkilölle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 15 %:n suuruista iltatyölisää. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n mukaisesta tuntipalkasta.
2. Työstä, jota tehdään kello 21.00–06.00 välisenä aikana, toimihenkilölle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta 30 %:n suuruista yötyökorvausta. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n mukaisesta tuntipalkasta. Mikäli työvuoro jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyökorvaus kuitenkin työvuoron päättymiseen saakka.
3. Korvaukset tulee maksaa rahana.

9 § Lauantaityö

1. Lauantaityökorotuksena maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi 25 %:lla korotettu tuntipalkka 06.00–20.00 välisenä aikana tehdyiltä tunneilta. Lauantaityökorotusta ei makseta sunnuntaityökorotukseen oikeutetulta ajalta.
2. Korvaukset tulee maksaa rahana.

10 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Sunnuntaikorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 20.00–24.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä.
2. Korvaukset tulee maksaa rahana.
3. Muut sunnuntaina tehtävää työtä koskevat määräykset sisältyvät työaikalakiin.

11 § Hälytysraha

Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan työntekijälle hälytysraha, joka on **11,88 euroa (1.9.2022) ja 12,08 euroa (1.10.2023)**.

Hälytysraha maksetaan työntekijälle, joka työnantajan toimesta kutsutaan työhön vapaa-aikanaan ilman, että hänet on määrätty olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä.

12 § Varallaolo

1. Muusta kuin asunnosta käsin tapahtuvasta varallaolosta suoritetaan tuntia kohden korvaus, joka on varallaolon ja siihen käytetyn sidonnaisuuden mukaan 15–30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, suoritetaan hänelle korvaus, joka on 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

13 § Tuntipalkkajakaja

Laskettaessa tuntiperusteisia työaikakorvauksia saadaan yksinkertainen tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka toimistotyössä luvulla 153 ja muussa kuin toimistotyössä luvulla 163.

7 luku: Sopimus hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkauksesta

1 § Palkan määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkka siten kuin tässä luvussa on sovittu.
2. Palkkausjärjestelmän mukaisen palkan määräytymisen perusteena ovat:
 - tehtävät ja niiden vaativuus (vaativuusryhmittelyn mukainen palkka sekä tehtäväkohtainen palkanosa)
 - työssä suoriutuminen (henkilökohtainen palkanosa)
 - kokemuslisä

Lisäksi voidaan maksaa muita tässä luvussa tarkoitettuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

2 § Palkkausjärjestelmän toteuttaminen ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa

1. Ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa sovellettavasta vaativuusryhmitte-lystä ja tehtäväkohtaisen palkanosan käytön periaatteista neuvotellaan luotta-
musmiehen kanssa.
2. Henkilökohtaisen palkanosan perusteiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kan-
nustavia. Henkilökohtaisen palkanosan käytön periaatteista neuvotellaan vuosit-
tain luottamusmiehen kanssa. Neuvotteluissa tulee tarkastella myös palkanosan
käytön toteutumista.
3. Työnantajan on tiedotettava henkilöstölle palkkausjärjestelmän soveltamisesta ja
palkkauksen perusteista silloin, kun perusteisiin tulee muutoksia.

3 § Tehtävään liittyvät palkanosat

1. Työntekijän tehtävä sijoitetaan työsuhteen alkaessa tehtävän vaativuutta vastaa-
vaan vaativuusryhmään 10 §:n mukaisesti.

Tehtäväkohtainen palkanosa

2. Tehtäväkohtainen palkanosa määritellään työsuhteen alkaessa ja tehtävien
muuttuessa.
3. Tehtäväkohtaista palkanosaa maksetaan samassa vaativuusryhmässä olevien
tehtävien vaativuuden, monipuolisuuden ja niiden vaatiman erityisen osaamisen
sekä mahdollisten korkeampaan vaativuusryhmään lukeutuvien osatehtävien pe-
rusteella. Arvio tehdään kokonaisarviona.
4. Tehtäväkohtainen palkanosa myönnetään toistaiseksi.
5. Tehtäväkohtainen palkanosa voi olla euromääräinen tai määräytyä prosentteina
vaativuusryhmän mukaisesta palkasta. Sille ei ole määrätty ala- tai ylärajaa.

6. Tehtäväkohtaisen palkanosan maksamisesta päättää työnantaja.

Määräaikainen lisätehtävä

7. Sovittaessa työntekijän kanssa määräaikaisesta lisätehtävästä, sovitaan samalla siitä maksettavasta lisäkorvauksesta.

Soveltamisohje:

Tämän sopimuskohdan lisätehtävät ovat pääasiallisesti määräaikaisia tai ne eivät säännöllisesti kuulu työntekijän varsinaisiin työtehtäviin. Työtehtävän ei tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain. Lisäkorvauksen edellytyksenä on, ettei lisätehtäviä ole otettu huomioon tehtävän vaativuutta tai tehtäväkohtaista palkanosaa arvioitaessa.

Tässä kohdassa mainittuja tehtäviä voivat olla esim. oman työn ohella tapahtuva lisätehtävien hoitaminen, uusien työntekijöiden työhön perehdyttäminen, työssäoppijoiden, oppisopimuskoulutuksessa olevien sekä näyttötutkintoon liittyvään koulutukseen ja työharjoitteluun osallistuvien ohjaaminen sekä alkoholitarjoilu tai pitopalvelutoiminta.

Sijaisuus

8. Korkeampipalkkaista tehtävää sijaisena hoitavalle työntekijälle maksetaan palkkauksen erotus sijaisuusajalta.
9. Milloin tehtävien hoito johtuu vuosilomista, ei korvausta kuitenkaan makseta.

4 § Henkilökohtainen palkanosa

1. Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa, jonka perusteena ovat työntekijän osaaminen, työtulokset ja yhteistyökyky.

Soveltamisohje: Henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevia tekijöitä voivat olla mm. työn laatu, huolellisuus, tuloksellisuus ja aikaansaavuus, innovatiivisuus, aloitteellinen tai itsenäinen työskentely, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, kehittymiskyky ja -halu sekä joustavuus.

2. Henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevan tekijän tulee olla sellainen, että työntekijä pystyy työsuorituksellaan vaikuttamaan sen täyttymiseen.
3. Henkilökohtainen palkanosa myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi ja se voi olla euromääräinen tai määräytyä prosentteina. Toistaiseksi myönnetty henkilökohtainen palkanosa säilyy, jos myöntämisperusteet eivät ole poistuneet.

5 § Vaativuusryhmän ja palkanosien muuttaminen

1. Työtehtävien muutostilanteessa arvioidaan tehtävän vaativuus ja tehtäväkohtainen palkanosa uudelleen. Arviointi tehdään kuitenkin vähintään kerran vuodessa.
2. Työntekijä tai työntekijän pyynnöstä luottamusmies voi tehdä aloitteen vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistamisesta.
3. Vaativuusryhmä ja tehtäväkohtainen palkanosa voivat alentua vain, jos työntekijän tehtävät muuttuvat olennaisesti vähemmän vaativaksi.
4. Tehtävien vaativuuden muuttuessa henkilökohtainen palkanosa voidaan arvioida uudelleen.
5. Tehtävien vaativuuden kasvaessa palkka säilyy vähintään entisellään.

6 § Kokemusvuodet

Kokemuslisän määrä

1. Työntekijälle maksetaan kokemuslisää, joka lasketaan tehtävien vaativuusryhmän mukaisesta palkasta lisättynä tehtäväkohtaisella palkanosalla. Kokemuslisä määräytyy seuraavasti:

kokemusaika	kokemuslisä
2 vuotta	4 %
5 vuotta	8 %
8 vuotta	12 %
11 vuotta	16 % (maksimikertymä on 16 %)

Paikallisesti voidaan sopia 1. kohdan mukaisesta kokemuslisien maksu- ja kertymäajankohdista toisin paikallista sopimista koskevan sopimuksen 2 §:n mukaisesti.

Kokemuslisään oikeuttava kokemusaika

2. Kokemuslisään oikeuttavaksi kokemusajaksi luetaan saman työnantajan palveluksessa samalla tehtäväalueella (esim. taloushallinto, ruokahuolto, kiinteistöhuolto) työskennelty aika kokonaisuudessaan.
3. Toisen työnantajan palveluksessa työskennelty aika otetaan huomioon edellyttäen, että kokemuksesta on olennaista hyötyä työtehtävissä.
4. Kokemuslisään oikeuttavaksi hyväksytään myös poissaoloaika, jolta työntekijälle on maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista päivä-, raskaus-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

5. Opintovapaalain mukaisesta opintovapaasta hyväksytään kokemuslisään enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta.

7 § Lisät, palkkiot ja korvaukset

Koulutuslisä

1. Tehtävien hoidossa lisäeduksi luettavasta koulutuksesta maksetaan koulutuslisää. Lisän suuruus on enintään 15 % laskettuna vaativuusryhmän alimmasta palkkaluvusta. Tehtävien vaativuuden muuttuessa lisä arvioidaan uudelleen. Ensisijaisesti koulutuslisää maksetaan tehtäviin liittyvästä ammatillisesta tutkinnosta tai lisäkoulutuksesta, josta on sovittu työnantajan kanssa. Tutkinnon tai koulutuksen vaikutus työntekijän palkkaan on sovittava ennen koulutuksen aloittamista.

Olosuhdelisä

2. Erityisenä tehtävään perustuvana lisänä voidaan maksaa erittäin raskaasta, likaisesta tai vaikeissa olosuhteissa tehdystä työstä tuntikohtaista lisää, jonka suuruus on enintään 35% työntekijän tuntipalkasta. Lisän perusteena olevien tehtävien toistuesssa säännöllisesti voidaan lisä sopia maksettavaksi kiinteänä kuukausikohtaisena euromääränä.

Kielilisä

3. Kaksikielisessä kunnassa voidaan työntekijälle, jonka työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on hyvä kielitaito siinä kotimaaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkieltensä suorittaa kielillisänä

19,72 euroa 1.9.2022 alkaen ja **20,06** euroa **1.10.2023** alkaen
kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja

25,18 euroa 1.9.2022 alkaen ja **25,61** euroa **1.10.2023** alkaen
kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Työntekijälle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielillisänä suorittaa kuukaudessa 39,45 euroa 1.9.2022 alkaen ja **40,13** euroa **1.10.2023** alkaen.

Kielitaitolisä

4. Kielitaitolisää (L yleisestä kielitutkinnosta 964/2004) ja asetus 1163/2004) maksetaan, jos työntekijälle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin äidinkielen taidosta. Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos tehtävä nimenomaisesti edellyttää vieraan kielen taitoa.

Lisää maksetaan kielitutkinnon tasosta riippuen

	1.9.2022	1.10.2023
Tutkintotaso I	19,72 €	20,06 €
Tutkintotaso II	39,45 €	40,13 €
Tutkintotaso III	76,82 €	78,14 €

Luottamusmieskorvaus

1. Luottamusmiehenä toimivalle maksetaan luottamusmieskorvausta seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio 1.9.2022	Palkkio 1.10.2023
-19	68,55 €	70,23 €
20-59	86,23 €	88,34 €
60-159	100,62 €	103,09 €
160-	112,77 €	115,53 €

Edustettavien lukumäärä todetaan lukuvuosittain.

2. Jos varaluottamusmies työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa luottamusmiestehtävää pääosan kalenterikuukaudesta, maksetaan korvaus kyseisen kuukauden ajalta varaluottamusmiehelle.

Työsuojeluvaltuutetun palkkio

3. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun palkkiota seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio 1.9.2022	Palkkio 1.10.2023
10-100	36,49 €	37,38 €
101-200	47,54 €	48,70 €
201-	65,23 €	66,83 €

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan hänen työaikansa ulkopuolella (esim. kokoukset ja tarkastukset) tehdystä työstä säännöllisen työajan palkka.

8 § Erityismääräykset

Harjoittelijan palkka ja koululaispalkka

1. Työehtosopimuksen taloudellisia etuja koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin, jos harjoittelijan kanssa tehdään työsopimus tutkintoon sisältyvän pakollisen harjoittelun ajaksi.
2. Muussa opintoihin liittyvässä työharjoittelussa vähimmäispalkka on 75 % kyseessä olevan vaativuusryhmän mukaisesta palkasta.
3. Vailla alan ammattitaitoa tai pätevyyttä olevalle harjoittelijalle maksetaan vähintään 80 % asianomaisen vaativuusryhmän mukaisesta palkasta, kuitenkin enintään 2 kuukauden ajalta.
4. Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaan, jolta puuttuu alan ammattitaito tai pätevyys, palkka on loma-aikana (1.6.–15.8.) vähintään 65 % asianomaisen vaativuusryhmän mukaisesta palkasta. Tätä palkkaa voidaan maksaa enintään 2,5 kuukautta saman työntekijän osalta.

Sopimuspalkka

5. Työntekijälle voidaan sopia maksettavaksi sopimuspalkkaa, joka voi sisältää tässä luvussa määritellyt lisät ja palkanosat.
6. Lisäksi työntekijälle voi erilaisten järjestelmämuutosten johdosta syntyä työehtosopimuksen mukaisen palkan ylittävää palkkaa (esim. ns. takuupalkka), jota käsitellään kuten sopimuspalkkaa

9 § Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut, euroa/kk

Palkat 1.9.2022 alkaen

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 678,80	1 808,94	1 941,20	2 090,54	2 260,15	2 441,47

Palkat **1.10.2023** alkaen

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1707,68 €	1840,05 €	1974,59 €	2126,50 €	2299,02 €	2483,46 €

10 § Vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä	Yleiskuvaus	Itsenäisyys – harkinta – vastuu	Koulutus – kokemus
Vaativuusryhmä 1	Avustava tehtävä. Tehtäväratkaisut toistuvat samankaltaisena.	Tehtävät suoritetaan selvien työohjeiden ja rutiinien mukaisesti.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työssä saatavalla opastuksella tai työpaikka-harjoittelulla.
	Soveltamisohje: Työntekijällä on aina olemassa lähiesimies tai muu sovittu vastuuhenkilö, joka antaa tarvittaessa yksityiskohtaistakin ohjausta ja valvoo työn suorittamista tai lopputulosta.		
Vaativuusryhmä 2	Ammattiosaamista edellyttävä tehtävä. Tehtäväratkaisut tehdään kokemuksen pohjalta.	Tehtävät suoritetaan yleisohjeiden mukaisesti.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työkokemuksella tai ammatillisella koulutuksella.
	Soveltamisohje: Työntekijä toimii annettujen yleisohjeiden mukaisesti. Työntekijä tietää työtehtävänsä ja pystyy toimimaan melko itsenäisesti. Lähiesimies tai muu vastuuhenkilö huolehtii työntekijän riittävästä ohjeistamisesta päivittäisessä työssä ja ratkaisee toimintatavat muuttuneissa olosuhteissa tai poikkeavissa tilanteissa. Esimies tai muu vastuuhenkilö ei ole välttämättä samassa yksikössä tai työvuorossa.		
Vaativuusryhmä 3	Vaativaa ammattiosaamista edellyttävät tehtävät. Tehtäväratkaisut edellyttävät valintoja menettelytavoissa.	Tehtävät suoritetaan yleisohjeita soveltaen pääasiassa itsenäisesti.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ammatillisella koulutuksella tai vankalla työkokemuksella.
	Soveltamisohje: Työntekijällä on vastuuta tehtävän tai työn kokonaisuudesta ja lopputuloksesta. Työn lopputulos on määriteltä, mutta työn suoritustapa voi vaihdella. Esimerkiksi se, miten ja missä järjestyksessä työtehtävät suoritetaan, on työntekijän itsensä päätettävissä ja perustuu hänen ammattitaitoonsa. Työntekijä havaitsee itsenäisesti mahdollisen ongelman ja osaa ratkaista sen.		
Vaativuusryhmä 4	Osatoiminnon hoitoon tai asiantuntemuksen käyttöön liittyvät tehtävät. Tehtäväratkaisut edellyttävät myös uusia ratkaisumalleja.	Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen voi liittyä taloudellista ja esimiesvastuuta.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan opisto- tai korkeakoulutasoisella koulutuksella tai työkokemuksella.
	Soveltamisohje: Osatoiminnon hoidolla tarkoitetaan esim. taloushallinto – kokonaisuuden osalta palkkahallintoa tai kirjanpitoa, keittiötoiminnot –		

	kokonaisuuden osalta lähinnä emännän tehtäviä, kiinteistöt – kokonaisuuden osalta kiinteistöjen huollosta ja ylläpidosta vastaamista käytännön tasolla. Esimiesvastuu on lähinnä käytännön työjohto-oikeuden käyttämistä – määräämistä siitä, mitä tehdään ja kuka tekee. Taloudellinen vastuu tarkoittaa esim. sitä, että työntekijä vastaa hankinnoista ja niistä aiheutuvista kustannuksista annetun talousarvion puitteissa. Taloudelliseen vastuuseen liittyy myös raportointivelvollisuus.		
Vaativuusryhmä 5	Osatoiminnon hoitoon ja suunnitteluun sekä kehittämiseen tai teoreettisia tietoja edellyttävään asiantuntemuksen käyttöön liittyvät tehtävät. Tehtävät edellyttävät myös uusien ratkaisujen suunnittelua ja kehittämistä.	Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen voi liittyä taloudellista ja henkilöstövastuuta.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan korkeakoulutaisoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella tai vankalla työkokemuksella.
	Soveltamisohje: Tämän vaativuusryhmän tehtävissä henkilö ei pelkäänsään soveltaa tietoa vaan pystyy luomaan uutta ja toimimaan kehittäjänä. Tehtävään voi liittyä henkilöstövastuuta esim. siten, että ko. henkilö osallistuu työhönnottoon, mutta lopullinen päätösvalta rekrytoinneista voi olla muualla.		
Vaativuusryhmä 6	Toiminnon tai osatoiminnon johtamiseen ja kehittämiseen tai syvällisiä teoreettisia tietoja edellyttävään asiantuntemuksen käyttöön liittyvät tehtävät. Tehtäväratkaisut edellyttävät sekä teorian että käytännön osaamisen pohjalta tehtävien ratkaisujen suunnittelua, kehittämistä ja toteutusta.	Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen liittyy taloudellista, henkilöstö- tai asiantuntijavastuuta.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ensisijaisesti korkeakoulutaisoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella ja vankalla työkokemuksella.

8 luku: Sopimus paikallisesta sopimisesta

1 § Työehtosopimuksen paikallinen soveltaminen

Tätä pykälää sovelletaan niiden määräysten osalta, joissa työehtosopimus sallii paikallisen soveltamisen työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa.

Osapuolet paikallisessa soveltamisessa ovat työehtosopimuksen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai yksittäinen työntekijä, jollei työehtosopimuksessa ole kyseisen määräyksen osalta toisin todettu.

2 § Työehtosopimuksen määräyksistä toisin sopiminen

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön säätämässä rajoissa. Osapuolet voivat sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti, mikäli perusteltu syy sitä edellyttää. Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan syrjäyttää koko työehtosopimusta tai ylittää säännöllisen työajan tai opetusvelvollisuuksien keskimääriä enimmäismääriä tai poiketa työehtosopimuksen mukaan vähintään maksettavasta peruspalkasta, vuosiloman pituudesta, sairaus- ja **raskaus- ja vanhempainvapaatuksia** koskevista määräyksistä.

Sopijaosapuolina ovat työehtosopimuksen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai sopijajärjestöjen alainen rekisteröity työntekijöiden paikallinen yhdistys.

Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet.

3 § Sopimuksen muodosta ja sisällöstä

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti.

Sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- sopimuksen tarkoitus
- sopimuksen osapuolet
- kohteena oleva työehtosopimuksen määräys
- perusteet määräyksestä poikkeamiselle
- sopimuksen yksityiskohtainen sisältö
- sopimuksen voimassaolo ja irtisanomisehdot
- päiväys ja allekirjoitukset

4 § Paikallisen sopimuksen kesto ja päättyminen

Sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Tämän sopimuksen 6 §:n mukainen selviytymissopimus voidaan tehdä enintään kahden vuoden määräajaksi.

Jos toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisesta ei ole muuta sovittu, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Kestettyään vuoden tämän sopimuksen mukainen määräaikainen sopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Ennen irtisanomista osapuolten on tarkasteltava sopimuksen jatkamisen edellytyksiä ja mahdollisia muutostarpeita.

Paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä noudatetaan voimassa olevia työehtosopimuksen määräyksiä.

Selviytymissopimuksella alennetut etuudet palautetaan selviytymissopimuksen päättyessä sopimusta edeltäneelle tasolle huomioiden työehtosopimuksen mahdolliset muutokset sopimuskauden aikana.

5 § Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset ja tiedoksianto

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimuksella.

Tämän sopimuksen 2 ja 6 §:ien tarkoittama paikallinen sopimus on annettava tiedoksi työehtosopimuksen sopijajärjestöille.

6 § Selviytymissopimus

Työehtosopimuksen palkkaa tai muita taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäismääräyksistä voidaan paikallisesti sopia poiketa siten, kuin tässä pykälässä on sovittu.

Sopijaosapuolina ovat työehtosopimuksen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai sopijajärjestöjen alainen rekisteröity työntekijöiden paikallinen yhdistys, jota asia koskee.

Sopimisen edellytyksenä on, että työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen.

Selviytymissopimus voidaan tehdä vain erittäin painavista taloudellisista syistä tilanteissa, joissa sopimus on tilapäisesti tarpeen ja välttämätön työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi.

Selviytymissopimuksen käytön peruste, toimien tarve ja mitoitus on pystyttävä yksimielisesti toteamaan neuvotteluosapuolten kesken samoin kuin toimenpiteiden arvioitu vaikutus ja työpaikan muut toimet talouden tasapainottamiseksi ja kriisistä selviytymiseksi. Selviytymissopimuksessa sovittavien toimenpiteiden on oltava kohtuullisia tavoitteiden saavuttamiseksi.

Neuvoteltaessa tässä pykälässä tarkoitetusta sopimuksesta työnantaja noudattaa neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita. Henkilöstön edustajille annetaan ajankohtaiset tiedot oppilaitoksen taloudellisesta tilanteesta, esimerkiksi tilinpäätös, talousarvio ja tarvittavassa laajuudessa muita työnantajan taloudellista tilannetta kuvaavia asiakirjoja.

7 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyydet

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

8 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa saman ajan kuin työehtosopimus, jonka perusteella se on tehty.

Tämän sopimuksen voimassaoloaikana tehdyt paikalliset sopimukset ovat kuitenkin voimassa sen mukaan, mitä niiden voimassaolosta on sovittu.

9 luku: Sopimus lomarahen vaihtamisesta vapaaksi

1 § Yleistä

Lomarahen vapaaksi vaihtamisesta on sovittava paikallisesti.

Sopimusta tehtäessä noudatetaan paikallista sopimista koskevan sopimuksen 2 § - 5 §, 7 § ja 8 §:iä.

2 § Vapaasuunnitelma

Työntekijä ja työnantaja laativat yhdessä kirjallisen suunnitelman lomarahen vaihtamisesta vapaaksi.

3 § Vapaan antaminen

Vapaa on annettava viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita tai vapaata liitetä osaksi vuosilomalain mukaista säästö-vapaata.

Työntekijälle annetaan vapaa viitenä oppilaitoksen työpäivänä viikkoa kohti siten, että vapaa-aikana ei olisi ollut keskimääräistä vähempää oppi- tai työtunteja.

4 § Sairastuminen vapaan aikana

Jos toimihenkilö sairastuu vapaan aikana, vapaa keskeytyy ja vapaa muuttuu seuraavan kalenteripäivän alusta sairauspoissaoloksi. Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovitusajan päättymistä, vapaa jatkuu sovitusajan mukaisena.

Soveltamisohje:

Sairastumisesta on ilmoitettava työnantajalle välittömästi (vrt. vuosilomalain mukainen ilmoitus sairastumisesta), ellei ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi ole painavaa estettä. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

5 § Äitiys- tai isyysvapaa vapaan aikana

Jos työntekijän oikeus **raskaus- tai vanhempainvapaaseen** alkaa sovitusajan lomavapaan aikana, vapaa muuttuu **raskaus- tai vanhempainvapaaksi**.

6 § Työsuhde-etuudet

Vapaa-aika lasketaan vuosilomaa, vuosisidonnaisia lisiä, kokemuslisiä ja vastaavia etuuksia kartuttavaksi ajaksi kuten vuosilomapäivät.

7 § Palkka

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta samansuuruinen palkka, jonka hän olisi saanut työssä.

8 § Pitämättä jääneet vapaat

Työsuhteen päättyessä maksetaan siirretty, mutta maksamatta oleva lomarahaa tai pitämättä olevaa palkallista vapaata vastaava lomarahaa.

9 § Sopimuksen peruuntuminen (poistettu 9.8.2022)

10 § Määräaikaiset työ sopimukset

Lomarahan vapaaksi vaihtamista koskevaa sopimusta ei tule tehdä koskemaan sellaista määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää, jonka työ sopimuksen tiedetään päättyvän sopimuskauden aikana.

11 § Vaikutus eläkkeen määrään

Mikäli lomarahan vapaaksi vaihtamisella saattaa olla vaikutusta työntekijän alammassa olevan eläkkeen määrään, tulisi tällainen työntekijä jättää vapaaksi vaihtamista koskevan sopimuksen ulkopuolelle.

12 § Vapaan pituus

Vapaan pituus määräytyy niin, että jokaista vapaaksi vaihdettua työpäivää kohden lomarahaa vähennetään 4,0 % laskettuna kuukausipalkasta.

10 luku Luottamusmiessopimus

Johdanto

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

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

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Sivistystyönantajat ry:n jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka kuuluvat jäsenenä tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäjärjestöön.

2 § Luottamusmiesjärjestelmä

Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa kuhunkin allekirjoittajajärjestöön järjestäytyneiden työntekijöiden keskuudestaan valitsemaa ja allekirjoittajajärjestönsä nimeämää luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.
2. Jokaiseen oppilaitokseen on oikeus valita 1. kohdassa tarkoitettu luottamusmies.

Pääluottamusmies

3. Pääluottamusmies voidaan valita silloin, kun oppilaitoksessa on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, johon kuuluu useita alue-, toimipaikka- tai osastokohtaisia luottamusmiehiä.

Varaluottamusmies

4. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

Vaalikelpoisuus

5. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen oppilaitoksen palveluksessa oleva työntekijä, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
6. Työehtosopimusosapuolet voivat sopia edellä olevasta poiketen seuraavaa:

Soveltamisohje 1:

Jos saman työnantajan palveluksessa on useamman työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat samaan järjestöön, voidaan sopia eri työehtosopimusalojen yhteisen luottamusmiehen valinnasta. Luottamusmiehen tulee työskennellä jollakin yhteisistä työehtosopimusaloista.

Soveltamisohje 2:

Jos samaa toimintaa harjoittavat samaan yhteisöön kuuluvat työnantajat ovat saman työehtosopimuksen piirissä, voidaan sopia yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

3 § Luottamusmiesten valitseminen ja lukumäärä

Vaalit

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekeä. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtii allekirjoittajajärjestö, pääsääntöisesti kuitenkin luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen luottamusmieheltä tai varaluottamusmieheltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.
2. Oppilaitoksen luottamusmiehen valitsevat oppilaitoksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittajajärjestöön järjestäytyneet työntekijät.

3. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle asianomainen ammattiyhdistys, työhuonekunta tai vastaava tai työntekijäjärjestö.

Luottamusmiesten lukumäärä

4. Milloin paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun oppilaitokseen voidaan valita useampia tämän sopimuksen tarkoittamia luottamusmiehiä oppilaitoksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Jos luottamusmiesjärjestelmästä tai luottamusmiesten lukumäärästä ei paikallisesti päästä yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa sopijaosapuolten neuvoteltavaksi.
5. Oppilaitoksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai muuttuessa (esim. liikkeen luovutus, sulautuminen, yhtiöittäminen), muokataan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

Velvollisuudet

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

Syrjintäkielto

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 vähemmän vaativaan työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

4. Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, luottamusmies joutuu viimeiseksi 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.

Yksilösuoja

5. Luottamusmiehen työsopimusta ei saa irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla selvittämättä työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentissa edellytettyä työntekijöiden enemmistön suostumusta. Suostumus selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan allekirjoittajajärjestön toimesta.
6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteillakaan noudattamatta irtisanomisaikaa.
7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

Jälkisuoja

8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan myös pääluottamusmiehenä tai oppilaitoksen luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Ilmoitus työsuhteen päättämisestä

9. Työsuhteen päättämisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättämisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle taikka työntekijäjärjestölle.

Korvaukset

10. Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisävinä 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 erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevilla asioilla ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja oppilaitoksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia oppilaitoksen 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. Luottamusmiehellä on oikeus saada ajantasaiset tiedot oppilaitoksen taloudellisesta tilasta sekä palkka- ja muista tiedoista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 luvun mukaisesti.
3. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot edustamistaan oppilaitoksen työntekijöistä työsuhteen alkamisaikasta ja muuttuneista tiedoista neljännesvuosittain:
 - työntekijän nimi
 - työsuhteen alkamisaika ja se, onko työsuhteellinen kokoaikainen vai osa-aikainen
 - määräaikaisen työsuhteen peruste ja sen kesto
 - palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajan kanssa sovittavalla tavalla tieto oppilaitoksessa oppisopimuskoulutettavista ja koulutussopimuksella olevista.

4. Luottamusmiehillä on oikeus saada kaksi kertaa vuodessa tieto oppilaitoksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärästä. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

5. Mikäli oppilaitoksessa on edellä 3 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.
6. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
7. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamusmiehelle annetaan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Vapautuksen määrästä sovitaan työnantajan kanssa. Vapautuksen määrää arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, toimipisteiden lukumäärä ja maantieteellinen sijainti sekä henkilöstön asemaan kohdistuvat muutokset.
2. Työnantaja ja luottamusmies sopivat siitä, milloin edellä tarkoitettu työstä vapautus annetaan. Tällöin otetaan huomioon oppilaitoksen toiminnalliset edellytykset sekä mahdollisuus hoitaa luottamusmiestehtävät asianmukaisesti. Luottamusmiehelle järjestetään tehtäviensä hoitamista varten tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstä.
3. **Paikallista sopimusta ja** selviytymissopimusta neuvotellessa luottamusmies vapautetaan neuvottelujen ajaksi luottamustehtäviin 1. kohdassa todettujen perusteiden mukaisesti.

8 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Ansionmenetys

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

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

Matkakulut

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

9 § Luottamusmiesten koulutus

1. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu järjestöjen välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa. Paikallisen sopimisen edistämiseksi työnantajille ja henkilöstön edustajille järjestetään yhteistä koulutusta.
2. Työnantajan ja luottamusmiehen on selvitettävä luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö luottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

10 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Oppilaitoskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.
2. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävänsä hoidossa tavanomaisia toimisto -yms. välineitä, mukaan lukien atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti) sekä puhelinta, jonka työnantaja on antanut työtehtävien hoitamista varten.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohton 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. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi oppilaitoksessa paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja järjestöjen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

11 Luku Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

1. Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on liittojen välinen koulutustyöryhmä, johon nimetään tarpeellinen määrä edustajia sopijaosapuolten taholta.
2. Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.
3. Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällä kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.
4. Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

1. Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.
2. Osapuolet toteavat, että alan henkilöstön koulutukseen suositellaan käytettäväksi valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti keskimäärin vähintään 3 päivää vuodessa ottaen huomioon mm. henkilöstön työtehtävät ja koulutus sekä työyhteisön toimintojen kehittämisvaihe.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

1. Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.
2. Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.
3. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.
4. Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

Varaluottamusmiesten ja varatyösuojeluvaltuutettujen ammattiyhdistyskoulutus

5. Osapuolet suosittelevat, että varaluottamusmiehille ja varatyösuojeluvaltuutetuille varataan mahdollisuus tarpeen vaatiessa osallistua ammattiyhdistyskoulutukseen ansiota menettämättä.

Varaluottamusmiehellä ja 1. varatyösuojeluvaltuutetulla, jotka edustavat vähintään 10 työntekijää, on oikeus osallistua kalenterivuoden aikana yhdelle peruskurssille, josta enintään 3 työpäivää ansiota menettämättä. Koulutukseen osallistumisen osalta tulee huolehtia siitä, ettei tehtävien hoitaminen ja oppilaitoksen toiminta kohtuuttomasti häiriinny esimerkiksi sen takia, että useampi henkilöstön edustaja haluaisi osallistua koulutukseen samaan aikaan.

Korvaukset

6. Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua 1. kohdassa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta.

Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä ja että kurssi on todettu sellaiseksi työnantajan ja osallistujan välillä.

7. Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös liiton rekisteröityjen alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille sekä yhteistoimintaelinten jäsenille, jos kurssi on sellaiseksi hyväksytty.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

Jälkipainos kielletään.

Sivistystyönantajat • Eteläranta 10, 00130 Helsinki
p. 09 1728 5700 • www.sivista.fi