

Ensihoito- palvelualan

TYÖEHTOSOPIMUS

1.5.2020
— 30.4.2022



Yhteystiedot



Hyvinvointiala HALI ry

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

Työsuhdeneuvonta (arkisin klo 9–15) 09 1728 5550

tyosuhdeneuvonta@hyvinvointiala.fi

etunimi.sukunimi@hyvinvointiala.fi

www.hyvinvointiala.fi



Tehy ry

PL 10, 00060 Tehy

Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki

puh. 09 5422 7000

www.tehy.fi



SSK Suomen Sairaankuljetusliitto

Sisällys

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus	6
1 § Soveltamisala	6
2 § Työsuhteen alkaminen	6
3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen	7
4 § Työsuhteen päättymisen ja työntekijäin lomauttaminen	7
5 § Työaika	8
6 § Vapaapäivät ja lepoajat	9
7 § Työvuoroluettelo ja työaikasuunnitelma	10
8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt	11
9 § Lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen	12
10 § Ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityö sekä aattotyö	15
11 § Varallaolo- ja hälytystyö	16
12 § Palkkaus	18
13 § Tuntipalkan laskeminen	21
14 § Osa-aikatyöntekijän palkkaus	21
15 § Vajaan kuukauden palkan laskeminen	22
16 § Palkan maksaminen	22
17 § Matkakustannusten korvaus	22
18 § Vuosiloma	23
19 § Sairausajan palkka	26
20 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	28
21 § Ryhmähenkivakuutus	29
22 § Luottamusmies	29
23 § Koulutus	30
24 § Muita määräyksiä	30

25 § Jatkuva neuvottelumenettely ja työryhmät	32
26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	32
27 § Voimassa olevat paremmat etuudet	33
28 § Työrauhavelvoite	33
29 § Sopimuksen voimassaoloaika	33
Liitteet	35
Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja	36
Osa-aikatyötä suorittavien työntekijäin suhteelliset palkanormit	43
Matkustusliite	45
1 § Yleistä	45
2 § Työ- ja sairaankuljetusmatkat	45
3 § Kotimaan sairaankuljetusmatka	45
4 § Ulkomaan sairaankuljetusmatka	46
5 § Työmatka	47
Luottamusmiessopimus	48
Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus	58
Palkkataulukot	62
Työaikapankkimalli ensihoitopalvelualalle	64

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus 1.5.2020– 30.4.2022

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Sairaankuljetusliiton alueyhdistysten jäsenten tai *Hyvinvointiala HALI ry:n* jäsenyritysten palveluksessa olevien ensihoitopalvelu ja siirtokuljetustyössä toimivien työntekijöiden työsuhteissa.

Soveltamisohje: Työehtosopimusta sovelletaan myös ilmassa ja merellä tapahtuvaan ensihoitopalvelu- ja siirtokuljetustyöhön.

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
2. Määräaikainen työsuhteinen työsopimus voidaan tehdä työsuhtelainsäädännön mukaisin perustein.
3. Koeajasta sovitaan kirjallisesti ja sen pituus on enintään kuusi kuukautta. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
4. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Työsopimus raukeaa, jollei todistusta esitetä vaaditussa määräajassa.
5. Työsuhteen kestäessä työntekijä on velvollinen osallistumaan lakisääteisiin tai viranomaisten muutoin edellyttämiin lääkärintarkastuksiin.

3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työntekijä otetaan työ sopimuksella sovittuihin tehtäviin, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti enintään 8 viikon ajaksi siirtymään muihin tehtäviin, joita työntekijän työkokemuksen ja koulutuksen perusteella voidaan pitää hänelle sopivina. Muutos ei kuitenkaan saa aiheuttaa palkan alenemista.
2. Työsopimuksella sovitun työaikajärjestelmän muutoksista on sovittava erikseen.

4 § Työsuhteen päättymisen ja työntekijäin lomauttaminen

1. Työsuhteen päättämässä ja lomauttamisessa noudatetaan työ sopimus lakia.
2. Työnantajan irtisanoessa työ sopimuksen noudatetaan seuraavia työsuhteen keskeyttämättömästä pituudesta riippuvia irtisanomisaikoja:

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

3. Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen ovat irtisanomisajat seuraavat:

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

Irtisanomisajoista voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä toisin siten, kuin työ sopimus laissa on säädetty.

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

5 § Työaika

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen 1.5.2020–30.4.2022 mukaisia säännöllisiä työaikoja noudatetaan 31.8.2020 alkaen tai lähinnä kyseistä ajankohtaa seuraavan työvuoroluettelon alusta lukien. Siihen asti noudatetaan 1.2.2018–30.4.2020 voimassa olleen työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä.

Mikäli tästä sopimuksesta ei muuta johdu, noudatetaan työaikalakia.

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitetaan:

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

1. Säännöllinen työaika jaksotyössä

Työntekijän säännöllinen työaika on yhdessä jaksossa enintään *114 tuntia ja 45 minuuttia*. Työvuoron pituus on enintään 12 tuntia, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

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

2. Pidemmät tasoittumisjaksot jaksotyössä

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

Pidemmän tasoittumisjakson soveltaminen edellyttää, että yrityksessä on tämän työehtosopimuksen tarkoittama luottamusmies. Hänen kanssaan selvitetään järjestelmän perusteet ja toteutuksen laajuus. Jos luottamusmiestä ei ole, järjestelmän soveltaminen edellyttää, että tämän työaikajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät hyväksyvät yksimielisesti järjestelmän käyttöön ottamisen.

Pidemmän tasoittumisjakson käyttäminen edellyttää lisäksi, että työntekijä ja työnantaja sopivat siitä kirjallisesti. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus

on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä kulumassa oleva tasoittumisjakso tehdään loppuun, ellei muusta sovita.

3. Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson työaika

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

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

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

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

4. Säännöllinen työaika työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä

Säännöllinen työaika on 7–8 tuntia vuorokaudessa ja *38 tuntia 15 minuuttia* viikossa.

6 § Vapaapäivät ja lepoajat

1. Viikoittainen vapaa-aika

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

2. Viikon toinen vapaapäivä

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

Viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi annettavan toisen vapaapäivän tulee yleensä

käsittää kokonainen kalenterivuorokausi. Kuitenkin saadaan kysymyksessä oleva vapaa-aika järjestää poikkeustapauksissa myös siten, että yötyövuoro alkaa vapaapäivänä aikaisintaan klo 20.00, jos sitä edeltää 26 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika.

3. Ruokailutauko

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

Jos työvuoron pituus on 12 tuntia tai pidempi, työntekijälle annetaan tilaisuus toiseen enintään 20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana.

4. Virkistystauko

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

7 § Työvuoroluettelo ja työaikas suunnitelma

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

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

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

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

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

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

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

Mikäli työaikasuunnitelma jää vajaaksi, vajausta ei teetetä takaisin.

8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

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

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

2. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää vapaapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä arkipyhän sisältävän viikon, jakson tai tasoittumisjakson kuluessa.

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

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

4. Arkipyhäyhennykset eivät koske työntekijöitä, joilla on alle kolme työvuoroa arkipyhän sisältävässä kolmen viikon työaikajaksossa.

9 § Lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen

1. Lisätyö ja lisätyön korvaaminen

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

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

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

2. Ylityö

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

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

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

3. Ylityön korvaaminen jaksotyössä

Yksi jakso

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

Kaksi jaksoa ja tätä pidemmät tasoittumisjaksot

Milloin säännöllinen työaika jaksotyössä tasoitetaan tämän työehtosopimuksen

5 §:n 1. kohdan 2. kappaleen (kaksi jaksoa) tai 5 §:n 2. kohdan (pidemmät tasoittumisjaksot) mukaisesti, säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia kolmen viikon aikana.

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

50 %:n ylityökynnys lasketaan kertomalla kolmen viikon jakson työaika (*114 h 45 min*) tasoittumisjaksoon sisältyvien jaksoiden lukumäärällä. Näin saadusta tuntimäärästä vähennetään keskeytyspäivien ja arkipyhien tunnit 9 §:n 4. kohdan mukaisesti.

100 %:n ylityökynnys lasketaan kertomalla tasoittumisjaksoon sisältyvien jaksoiden lukumäärä tuntimäärällä *132 h 45 min*. Näin saadusta tuntimäärästä vähennetään keskeytyspäivien ja arkipyhien tunnit 9 §:n 4. kohdan mukaisesti.

4. Ylityön korvaaminen keskeytyneellä ja arkipyhiä sisältävällä jaksolla

Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson ylityökynnys määräytyy seuraavan taulukon mukaisesti:

Ylityökorvauksen laskeminen yhden jakson aikana

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

Ylityökorvauksen laskeminen kahden jakson aikana

Laskentapäivien lukumäärä	232 h 30 min 50 %:n ylityökynnys	268 h 30 min 100 %:n ylityökynnys
1	7.39	8.51
2	15.18	17.42
3	22.57	26.33
4	30.36	35.24
5	38.15	44.15
6	45.54	53.06
7	53.33	61.57
8	61.12	70.48
9	68.51	79.39
10	76.30	88.30
11	84.09	97.21
12	91.48	106.12
13	99.27	115.03
14	107.06	123.54
15	114.45	132.45
16	122.24	141.36
17	130.03	150.27
18	137.42	159.18
19	145.21	168.09
20	153.00	177.00
21	160.39	185.51
22	168.18	194.42
23	175.57	203.33
24	183.36	212.24
25	191.15	221.15
26	198.54	230.06
27	206.33	238.57
28	214.12	247.48
29	221.51	256.39
30	229.30	265.30

Yllättävä keskeytys

Työvuoroluettelon julkaisemisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot eivät muuta julkaistua listaa. Yllättävän poissaolopäivän työaika otetaan ylityölaskennassa

huomioon siten kuin se on työvuorolistaan merkitty ja jakson ylityökynnystä ei muuteta.

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

Mikäli jakso keskeytyy työsuhteen päättymisen, lomauttamisen tai muun palkattoman jakson loppuun jatkuvan poissaolon vuoksi, lasketaan kesken jääneen jakson tosiasialliset työtunnit ja samalta ajalta tuntimäärä keskimääräisen päivittäisen työajan (7 h 39 min) perusteella. Keskimääräisen työajan ylittävät työtunnit korvataan tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti ylityönä.

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

5. Ylityön korvaaminen muussa kuin jaksotyössä

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

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

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

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

1. Iltatyö

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

2. Yötyö

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

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

3. Lauantaityö

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

4. Sunnuntaityö

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

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

5. Aattotyö

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

11 § Varallaolo- ja hälytystyö

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus 19 euroa. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta tai tällaisesta työstä etukäteen. Hälytysrahaan oikeuttavan työhön kutsumisen tulee edellyttää enintään kuuden tunnin kuluttua tapahtuvaa työhön saapumista. Tätä aikaa laskettaessa ei oteta mukaan yötunteja klo 22–06.

Mikäli työhön saapumisen pitää tapahtua viimeistään kolmen tunnin kuluessa hälytyksestä, maksetaan hälytysraha 50 %:lla korotettuna.

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

12 § Palkkaus

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen mukainen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu palkkaryhmän mukaisesta palkasta ja siihen vaikuttavista erityistekijäisistä. Työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän tarkoituksena on maksaa vaativammasta työstä korkeampi palkka paikallisesti määriteltujen erityistekijäisien perusteella.

Palkkaryhmä I

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

Palkkaryhmä II

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

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

Vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta olevan työntekijän palkka saa olla enintään 8 % alempi kuin ko. palkkaryhmän vähimmäispalkka. *Epäpätevyyssalennusta puuttuvan koulutuksen vuoksi ei tehdä, jos puuttuva koulutus ei tosiasiassa vaikuta työntekijän työn vaativuuteen.*

Palkan määräytyminen

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

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

Työnantajan on määriteltävä työpaikalla käytössä olevat tai sovellettavat erityistekijät ja niistä maksettavat lisät. Näistä on laadittava luettelo, joka on kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. Uusista erityistekijöistä ja niistä maksettavista lisistä on tehtävä lisäys luetteloon viipymättä. Työpaikan erityistekijälisän voi poistaa vain, jos lisään oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla.

Erityistekijöistä ja niistä maksettavista lisistä on neuvoteltava luottamusmiehen kanssa vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti sovita pidemmästä ajasta. Jos luottamusmiestä ei ole, neuvotellaan työntekijöiden kanssa yhdessä.

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta lukien. *Tehtävä ja lisävastuut otetaan vastaan vasta kun palkkaus on määritetty.*

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

Henkilökohtainen palkanos

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

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

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

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

Henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisen takuun perusteella työntekijän henkilökohtaisen palkan on oltava 4 palvelusvuoden täytyessä vähintään 6

prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta, 7 palvelusvuoden täytyessä vähintään 10 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta ja 10 palvelusvuoden täytyessä vähintään 13 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Palvelusvuosien laskeminen

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

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

Palveluvuosia laskettaessa oikeuttaa tehtävässä vaadittu koulutustaso yhteen palvelusvuoteen, jos työntekijällä on 2. asteen tutkinto, kouluasteinen ammatillinen koulutus tai yksivuotinen opistoasteinen tutkinto. Jos työntekijällä on tehtävässä edellytetty ammattikorkeakoulututkinto tai vähintään kaksivuotinen tutkinto opistoasteisesta tai siihen rinnastettavasta oppilaitoksesta, oikeuttaa tämä kahteen palvelusvuoteen. Vaihtoehtoisesti työntekijällä on oikeus kerryttää palvelusvuodet työnteon puolelta, jos työntekijä on työskennellyt opiskeluaikana.

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

Työntekijän samana ajankohtana suorittamista eri palveluksista otetaan ai-noastaan yksi palvelusuhde huomioon palvelusaikaa määrättäessä.

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

Jos työntekijän työnantaja vaihtuu kesken kuukauden, katsotaan palvelusjakso kuitenkin yhtäjaksoiseksi, jos työntekijä siirtyy ilman katkosta uuden työnantajan palvelukseen.

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

Palvelusajan vähennykseksi ei kuitenkaan lueta

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

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

Jos työnantaja ei pyydä selvitystä, työntekijän esittämä työkokemus huomioidaan takautuvasti enintään 2 vuoden ajalta.

Työkokemukseen perustuvat muutokset palkkaukseen tehdään seuraavan kalenterikuukauden alusta.

13 § Tuntipalkan laskeminen

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

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

14 § Osa-aikatyöntekijän palkkaus

1. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palkkaus määräytyy liitteen 2 mukaan.

15 § Vajaan kuukauden palkan laskeminen

1. Jos työntekijän palkka on laskettava kalenterikuukauden osalta, jokaista kalenteripäivää kohden lasketaan niin mones osa kuukausipalkasta kuin siinä kuukaudessa on päiviä.
2. Kun työntekijän työsuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää säännöllisen työajan palkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka 13 §:ssä mainitulla luvulla ja kertomalla se tehtyjen tuntien määrällä.

16 § Palkan maksaminen

1. Jos ei toisin ole sovittu, työpalkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkanmaksukausi on enintään kuukauden pituinen. Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. *Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työnantajan seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä tai viimeistään 14 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.*

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

2. Jollei toisin sovita lisä ja ylityökorvaukset sekä muuttuvat lisät maksetaan työaikajaksojen päättymistä lähinnä seuraavan kalenterikuukauden palkanmaksupäivänä ja työsuhteen päättyessä muun palkanmaksun yhteydessä.
3. Jos rahapalkka työsuhteen aikana tai sen päättyessä erääntyy pyhä , itsenäisyys tai vapunpäivänä, joulukuu tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.
4. Rahapalkka maksetaan työntekijän osoittaman rahalaitoksen tilille. Maksu tai siirtomääräys on tällöin lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.
5. Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma, jossa on selvitys palkan suuruudesta ja palkan pidätyksistä eri tarkoituksiin.

17 § Matkakustannusten korvaus

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät matkustusliitteen mukaisesti.

18 § Vuosiloma

1. Päätoimisen työntekijän vuosilomaa annettaessa sekä lomapalkkaa tai lomakorvausta maksettaessa noudatetaan vuosilomalain säännösten lisäksi tässä pykälässä olevia määräyksiä. Työntekijän katsotaan olevan päätoiminen, mikäli hänen säännöllinen työaikansa on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

2. Loman antaminen

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

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

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

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

3. Loman pituuden määräytyminen

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika määräytyy työehtosopimuksen mukaisen palvelusajan perusteella seuraavasti:

- a) Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
- b) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

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

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

4. Loman pidennys

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

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

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

Saamatta jääneestä loman pidennyksestä ei suoriteta korvausta.

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

5. Loma-ajan palkka

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

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

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

6. Lomaraha

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

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

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

Lomaraha voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä 31.3. päättyneen lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä 30.4. mennessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken samalla kun vapaaksi vaihtamisesta sovitaan. Vapaan antamisessa noudatetaan vuosilomalain periaatteita ja vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa.

Lomarahavapaan ajalta maksetaan 18 §:n 5. kohdan mukainen vuosilomapalkka. Vapaaksi voidaan vaihtaa koko tai osa lomarahasta. Puolikkaat lomarahavapaa-päivät pyöristetään ylöspäin. Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa maksetaan vastaavana rahakorvauksena.

19 § Sairausajan palkka

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

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

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

4. Täydellä palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa, peruspalkan luonteisia palkanlisäjä ja mahdollisia palvelulisiä tai, jolle näitä ole määritelty, sovittua kuukausipalkkaa. Osa-aikatyöntekijällä, jolle ei ole työsopimuksessa sovittu keskimääräistä työaika, sairauslomaajan palkka määräytyy suunnitellun työvuoroluettelon mukaisesti ja sen jälkeiseltä ajalta kuuden viimeisen kuukauden aikana maksetun keskimääräisen palkan perusteella.

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

Edellä mainittua rahakorvausta vastaava lisäys otetaan huomioon sairausajan palkassa siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua sairausloma-ajan päiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-työstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta.

6. Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron tai työpäivän, maksetaan hänelle tältä päivältä palkka työpalkkana ja sairausajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

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

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

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

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

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

12. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka *tartuntatautilain* mukaan on määrätty olemaan poissa työstään, *täyden ansionmenetyksen* poissaolon ajalta.

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

Jos lääkärintodistusta ei ole saatavilla, työntekijä voi todistaa työkyvyttömyytensä myös sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella enintään 3 päivää kestävässä poissaolossa.

Työntekijän on pyydettyäessä esitettävä selvitys työnantajalle siitä, ettei hän ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa lääkärille. Selvitykseksi riittää yleinen tieto siitä, ettei lääkäriaikoa ole saatavilla.

20 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

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

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

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

4. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-

työtä, korotetaan äitiysvapaan päiväpalkkaa 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.

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

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

7. Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 6 ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin 2., 4., 5., ja 6. kohdissa on todettu äitiysvapaan palkanmaksusta.

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

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

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

21 § Ryhmähenkivakuutus

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

22 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin sovelletaan Hyvinvointiala HALLI ry:n ja Sote ry:n välisiä Terveyspalvelualan henkilöstönedustajia koskevia sopimuksia.

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

23 § Koulutus

1. Työnantajan järjestäessä itse työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä tämän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Suositus: Osapuolet suosittavat, että työnantaja järjestää työntekijälle vähintään 3 päivää ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta vuodessa.

Perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet ovat työaika.

Pöytäkirjamerkintä: Alueelliset ja valtakunnalliset perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet mukaan lukien näyttökokeet eivät ole tässä pykälässä tarkoitettuja koulutustilaisuuksia, eivätkä ne näin ollen vähennä muuta koulutusta.

2. Terveystieteiden ammattihenkilöllä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan terveystieteiden ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti työnantaja huomioi myös pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.

3. Työntekijälle annetaan tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta Tehyn osoittamalle ay-kurssille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta haittaa yrityksen toiminnalle. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen työvuorolistan tekemistä.

24 § Muita määräyksiä

1. Työntekijä on velvollinen työssään käyttämään työnantajan edellyttämää sekä tämän hankkimaa ja huoltamaa malliltaan tietynlaista tai yhdenmukaista suojavaatetusta.

Työnantaja hankkii työntekijälle korkeavartiset turvajalkineet ympärivuotiseen käyttöön. Vaihtoehtoisesti erikseen työntekijän kanssa sovittaessa, työntekijä hankkii jalkineet itse, jolloin työnantaja maksaa turvajalkineiden hinnan työntekijälle.

2. Mikäli sovitaan, että työntekijä vastaa itse suojavaatteen huollosta, maksetaan hänelle tästä korvausta 10,43 euroa kuukaudessa.

3. Työntekijän työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä, oma *vihkimispäivä* ja lähiomaisen (aviopuoliso, pysyvästi samassa taloudessa elävä avopuoliso, parisuhdelain mukaisesti rekisteröidyt, vanhemmat, aviopuolison tai edellä mainitunlaisen avo- tai muun puolison vanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

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

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

6. Reservin kertausharjoituksiin tai pelastuslain 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle työntekijälle suoritetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta palkka vähennettynä asianomaisella reserviläispalkan tai sitä vastaavan korvauksen määrällä.

7. Työntekijän osallistuminen esitutkintaan tai oikeudenkäyntiin asianomistajana tai todistajana on työaikaa, mikäli kyse on työtehtävissä sattuneesta rikosasiasta ja kuuleminen tai oikeudenkäynti sattuu työvuoron ajalle. Mikäli työntekijällä on oikeus saada ansionmenetyksen korvaus valtiolta, ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tältä osin.

Suositus: Mikäli kuuleminen tai todistaminen edellä mainitun kaltaisessa asiassa tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla, maksetaan työntekijälle korvauksena menetetyistä vapaa-ajasta yksinkertainen tuntipalkka.

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

9. Työntekijän ja työnantajan näin sopiessa työnantaja tekee hänen kanssaan

erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopimuksen työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että työntekijän pyytäessä työnantaja perii jäsenmaksun palkasta.

Perintämenettely on seuraava:

- Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
- Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.
- Työnantaja tekee ammattijärjestölle seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä selvityksen koko edellisen vuoden aikana perityistä jäsenmaksuista. Jos jäsenmaksun perintä tapahtuu useammin kuin neljä kertaa vuodessa, työnantaja antaa lisäksi selvityksen viimeistään 15.8. kesäkuun loppuun mennessä perityistä jäsenmaksuista.
- Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
- Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

25 § Jatkuva neuvottelumenettely ja työryhmät

Osapuolet pyrkivät jatkuvaan neuvottelumenettelyyn sopimuskauden aikana. Osapuolet asettavat seuraavat työryhmät:

Osapuolet asettavat sopimuskaudelle työhyvinvointityöryhmän, jonka tehtävänä on selvittää keinoja edistää fyysistä ja henkistä työturvallisuutta työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen minimoimiseksi. Työryhmä aloittaa työskentelynsä 30.9.2020 mennessä ja suorittaa tehtävänsä loppuun 30.9.2021 mennessä.

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

2. Mikäli erimielisyyksiä ei saada selvitettyä, erimielisyyskohdista on laadittava

muistio, jossa on selvitettävä osapuolten kannanotot perusteluineen. Tämän jälkeen jompikumpi osapuoli voi siirtää asian tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten ratkaistavaksi.

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

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

27 § Voimassa olevat paremmat etuudet

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

28 § Työrauhavelvoite

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

2. Allekirjoittaneet järjestöt ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä riko sopimuksen määräyksiä.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 1.5.2020–30.4.2022 välisen ajan jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole irtisanottu kirjallisesti kummaltakaan puolelta viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

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

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut on todettu jommankumman osapuolen toimesta päättyneiksi.

Helsingissä 17. päivänä kesäkuuta 2020

Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK ry
TEHY ry

Liitteet

1. Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja
2. Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden suhteelliset palkkanormit
3. Matkustusliite
4. Luottamusmiessopimus
5. Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus
6. Palkkataulukot
7. Työaikapankkimalli ensihoitopalvelualalle

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet seuraavaa:

1. Sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimuskausi alkaa 1.5.2020 ja päättyy 30.4.2022.

2. Palkat

Yleiskorotus 1.8.2020

Työntekijöiden 31.7.2020 voimassa olevia henkilökohtaisia palkko- ja taulukko-palkkoja korotetaan 1.8.2020 lukien 1,3 %.

Yleiskorotus 1.8.2021

Työntekijöiden 31.7.2021 voimassa olevia henkilökohtaisia palkko- ja taulukko-palkkoja korotetaan 1.8.2021 lukien 1,0 %.

Taulukkokorotus 1.8.2021

Taulukkopalkkoja korotetaan lisäksi 1.8.2021 lukien 1,9 %.

3. Tekstimuutokset

Työehtosopimuksen tekstit säilyvät ennallaan lukuun ottamatta seuraavia muutoksia:

3.1 Työaika

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset ovat voimassa 30.8. 2020 asti.

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen 1.5.2020–30.4.2022 mukaisia säännöllisiä työaikoja noudatetaan 31.8.2020 alkaen tai lähinnä kyseistä ajankohtaa seuraavan työvuoroluettelon alusta lukien.

3.2 Muut tekstimuutokset

1§ Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Sairaankuljetusliiton alueyhdistysten jäsenten tai *Hyvinvointiala HALI ry:n* jäsenyritysten palveluksessa olevien ensihoitopalvelu- ja siirtokuljetustyössä toimivien työntekijöiden työsuhteissa.

Soveltamisohje: Työehtosopimusta sovelletaan myös ilmassa ja merellä tapahtuvaan ensihoitopalvelu- ja siirto-kuljetustyöhön.

5§ Työaika

Lisätään uusi ensimmäinen kappale otsikon alle:

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen 1.5.2020–30.4.2022 mukaisia säännöllisiä työaikoja noudatetaan 31.8.2020 alkaen tai lähinnä kyseistä ajankohtaa seuraavan työvuoroluettelon alusta lukien. Siihen asti noudatetaan 1.2.2018–30.4.2020 voimassa olleen työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä.

1. Säännöllinen työaika jaksotyössä

Poistetaan pöytäkirjamerkintä:

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

6§ Vapaapäivät ja lepoajat

3. Ruokailutauko

Toinen kappale:

Jos työvuoron pituus on 12 tuntia tai pidempi, työntekijälle annetaan tilaisuus toiseen enintään 20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana.

9 § Lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen

Kohdasta 2. Ylityö poistetaan toinen kappale ja korvataan uudella määräyksellä

Lain tarkoittamaa ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella enintään 250

tuntia kalenterivuodessa ilman työaikalain 19 §:n tarkoittamaa välitarkastelua 4 kuukauden välein. Muutoin noudatetaan mainittua työaikalain-säännöstä.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

11§ Varallaolo- ja hälytystyö

9. kohta

Hälytysluonteiseen työhön kutumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 19 euroa.

12§ Palkkaus

12 § Lisätään uusi kappale:

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen mukainen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu palkkaryhmän mukaisesta palkasta ja siihen vaikuttavista erityistekijälisistä. Työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän tarkoituksena on maksaa vaativammasta työstä korkeampi palkka paikallisesti määriteltyjen erityistekijälisien perusteella.

Poistetaan:

Työntekijöiden palkkaryhmittely 1.3.2016 lukien

12 § Palkkaryhmä I

Palkkaryhmän tehtäväkohtainen vähimmäispalkka on 1.993,64 €

12 § Palkkaryhmä II

Palkkaryhmän tehtäväkohtainen vähimmäispalkka on 2.289,94 €.

12 § työntekijöiden palkkaryhmittely

3. kohta, 2. kappale: lisätään määräys viimeiseksi virkkeeksi:

Epäpätevysalennusta puuttuvan koulutuksen vuoksi ei tehdä, jos puuttuva koulutus ei tosiasiallisesti vaikuta työntekijän työn vaativuuteen.

Palkan määräytyminen

12 § 4. kohta lisätään uusi 2. ja 3. mom.

Työnantajan on määriteltävä työpaikalla käytössä olevat tai sovellettavat erityistekijät ja niistä maksettavat lisät. Näistä on laadittava luettelo, joka on kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. Uusista erityistekijöistä ja niistä maksettavista lisistä on tehtävä lisäys luetteloon viipymättä. Työpaikan erityistekijäisen voi poistaa vain, jos lisään oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla.

Erityistekijöistä ja niistä maksettavista lisistä on neuvoteltava luottamusmiehen kanssa vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti sovita pidemmästä ajasta. Jos luottamusmiestä ei ole, neuvotellaan työntekijöiden kanssa yhdessä.

4. kohta uusi 4 mom. lisätään loppuun uusi virke

Tehtävä ja lisävastuut otetaan vastaan vasta kun palkkaus on määritelty.

16 § Palkan maksaminen

1. Jos ei toisin ole sovittu, työpalkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkanmaksukausi on enintään kuukauden pituinen. Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työnantajan seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä tai viimeistään 14 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.

18 § Vuosiloma (s. 20–21)

18 § 6. kohtaan lomaraha lisätään määräys

Lomaraha voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä 31.3. päättyneen lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä 30.4. mennessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken samalla kun vapaaksi vaihtamisesta sovitaan. Vapaan antamisessa noudatetaan vuosilomalain periaatteita ja vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa.

Lomarahavapaan ajalta maksetaan 18 §:n 5. kohdan mukainen vuosilomapalkka. Vapaaksi voidaan vaihtaa koko tai osa lomarahasta. Puolikkaat lomarahavapaapäivät pyöristetään ylöspäin. Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa maksetaan vastaavana rahakorvauksena.

19 § Sairausajan palkka

Muutetaan 12. kohta muotoon

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka *tartuntatautilain* mukaan on määrätty olemaan poissa työstään, *täyden ansionmenetyksen* poissaolon ajalta.

20 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

20 § 2.kohta (stilistinen muutos), poistetaan sana naispuolinen
~~Naispuolinen~~ työntekijä...

Lisätään uusi 7. kohta (nykyinen 7. kohta siirtyy 8. kohdaksi)

Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 6 ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin 2., 4., 5., ja 6. kohdissa on todettu äitiysvapaan palkanmaksusta.

22 § Luottamusmies

Muutetaan kohta 2. muotoon

1. Luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin sovelletaan Hyvinvointiala HALI ry:n ja Sote ry:n välisiä Terveyspalvelualan henkilöstönedustajia koskevia sopimuksia.

23 § Koulutus

1. kohta lisätään uusi toinen kappale:

23 § Koulutus (s.29)

Lisätään 1. kohdan alle (sisennettynä)

Suositus: Osapuolet suosittavat, että työnantaja järjestää työntekijälle vähintään 3 päivää ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta vuodessa.

Lisätään uusi kappale:

Perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet ovat työaika.

Pöytäkirjamerkintä: Alueelliset ja valtakunnalliset perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet mukaan lukien näyttökokeet eivät ole tässä pykälässä tarkoitettuja koulutustilaisuuksia, eivätkä ne näin ollen vähennä muuta koulutusta.

24 § Muita määräyksiä

Lisätään kohtaan 1. toinen kappale:

Työnantaja hankkii työntekijälle korkeavartiset turvajalkineet ympärivuotiseen käyttöön. Vaihtoehtoisesti erikseen työntekijän kanssa sovittaessa, työntekijä hankkii jalkineet itse, jolloin työnantaja maksaa turvajalkineiden hinnan työntekijälle.

3. kohta (stilistinen muutos)

3. Työntekijän työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä ja lähiomaisen (aviopuoliso, pysyvästi samassa taloudessa elävä avopuoliso, parisuhdelain mukaisesti rekisteröidyt, vanhemmat, aviopuolison tai edellä mainitunlaisen avo- tai muun puolison vanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

Lisätään uusi kohta 7 (muut kohdat siirtyvä numerolla eteenpäin)

Työntekijän osallistuminen esitutkintaan tai oikeudenkäyntiin asianomistajana tai todistajana on työaika, mikäli kyse on työtehtävissä sattuneesta rikosasiasta ja kuuleminen tai oikeudenkäynti sattuu työvuoron ajalle. Mikäli työntekijällä on oikeus saada ansionmenetyksen korvaus valtiolta, ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tältä osin.

Suositus:

Mikäli kuuleminen tai todistaminen edellä mainitun kaltaisessa asiassa tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla, maksetaan työntekijälle korvauksena menetetyistä vapaa-ajasta yksinkertainen tuntipalkka.

25 § Jatkuva neuvottelumenettely ja työryhmät

Osapuolet pyrkivät jatkuvaan neuvottelumenettelyyn sopimuskauden aikana. Osapuolet asettavat seuraavat työryhmät:

Lisätään työhyvinvointityöryhmä (poistetaan muut työryhmät)

Osapuolet asettavat sopimuskaudelle työhyvinvointityöryhmän, jonka tehtävänä on selvittää keinoja edistää fyysistä ja henkistä työturvallisuutta työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen minimoimiseksi. Työryhmä aloittaa työskentelynsä 30.9.2020 mennessä ja suorittaa tehtävänsä loppuun 30.9.2021 mennessä.

Matkustusliite (Liite 3)

3 § Kotimaan sairaankuljetusmatka

Kohta 2. muutetaan muotoon

Sairaankuljetusmatkalta maksetaan ateriakorvaus. Ateriakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että sairaankuljetusmatka kestää vähintään 7 tuntia ja se ulottuu vähintään 150 kilometrin etäisyydelle pysyväisluonteisesta toimipaikasta, asunnosta tai tavanomaisesta ruokailupaikasta ja että työntekijä joutuu matkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupai-kassaan.

Tavanomainen ruokailupaikka on asemapaikan lisäksi asemapaikan läheisyydessä sijaitseva henkilöstön vakituksessa käytössä oleva ruokailupaikka. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään.

Ateriakorvausta on haettava kahden kuukauden kuluessa aterioinnista. Työnantajan on annettava selkeät ohjeet ateriakorvauksen hakemiseksi.

Helsingissä 17.6.2020

Hyvinvointiala HALI ry
Suomen sairaankuljetusliitto SSK ry
TEHY ry

Osa-aikatyötä suorittavien työntekijäin suhteelliset palkkanormit

Osa-aikatyön pituus
prosentteina säännöllisen
täyden työajan pituudesta

Palkka prosentteina
täyttä työaikaa tekevän
palkasta

100 %

100 %

90

90

80

80

70

70

63

63

62

62

61

61

60

60

59

59

58

58

57

57

56

56

55

55

54

54

53

53

52

52

51

51

50

50

49

50

48

49

47

49

46

48

45

48

44

47

43

46

42

45

41

44

40

43

Osa-aikatyön pituus
prosentteina säännöllisen
täyden työajan pituudesta

Palkka prosentteina
täyttä työaikaa tekevän
palkasta

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

Matkustusliite

1 § Yleistä

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

2 § Työ ja sairaankuljetusmatkat

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

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

3. Muusta kuin edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetusta työmatkasta, jota jäljempänä kutsutaan työmatkaksi, suoritetaan jäljempänä 4 §:ssä mainitut kustannusten korvaukset.

3 § Kotimaan sairaankuljetusmatka

1. Sairaankuljetusmatka luetaan kokonaisuudessaan työaikaan kuuluvaksi.

2. Sairaankuljetusmatkalta maksetaan ateriakorvaus. Ateriakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että sairaankuljetusmatka kestää vähintään 7 tuntia ja se ulottuu vähintään 150 kilometrin etäisyydelle pysyväisluonteisesta toimipaikasta, asunnosta *tai tavanomaisesta ruokailupaikasta* ja että työntekijä joutuu matkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan.

Tavanomainen ruokailupaikka on asemapaikan lisäksi asemapaikan läheisyydessä sijaitseva henkilöstön vakituksessa käytössä oleva ruokailupaikka. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä

kuitti tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään.

Ateriakorvausta on haettava kahden kuukauden kuluessa aterioinnista. Työnantajan on annettava selkeät ohjeet ateriakorvauksen hakemiseksi.

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

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

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

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

4 § Ulkomaan sairaankuljetusmatka

Matka-aika ja sen korvaaminen

Sairaankuljetukseen liittyvä matka-aika luetaan kokonaisuudessaan työaikaan kuuluvaksi auton kuljettajalle ja mukana olevalle työntekijälle. Myös kohteessa oloaika luetaan työajaksi, sikäli kuin aikaa on pidettävä työsuorituksena.

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

Muut korvaukset

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

Ulkomaan matkan suorittaminen edellyttää työntekijän suostumusta.

5 § Työmatka

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

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

Luottamusmiessopimus

Johdanto

1. Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimusjärjestelmän osa-alue, jonka tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista. Sillä pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla. Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.
2. Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely vähentää yrityksen ja työntekijöiden välisiä sekä työntekijöiden keskinäisiä kitkatekijöitä ja voi siten huomattavasti edistää sekä yrityksen tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääntymistä. Paikallinen neuvottelumenettely voi muodostua myös hyödylliseksi molempiin suuntiin toimivaksi informaatiokanavaksi henkilöstökysymyksissä ja siten toimia osana yrityksen informaatio- ja osallistumisjärjestelmää.
3. Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan luottamusmiessopimuksen:

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sitovuus

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

2 § Luottamusmies

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

2. Pääluottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimusalan kattavaa yritys-kohtaista luottamusmiestä, jonka toimintapiirissä on useita toimintayksikkökohtaisia luottamusmiehiä.
3. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat saman työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon tai yhdistykseen järjestäytyneet työntekijät.
4. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen on oikeus valita tämän sopimuksen tarkoittamia eri luottamusmiehiä sen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Yrityskohtaisesti sovitaan *Tehy ry:n tai Tehy ry:n valtuuttaman luottamusmiehen/pääluottamusmiehen kanssa* luottamusmiesten lukumäärä, *toimintaedellytykset* ja toiminta-alue ottaen huomioon työntekijöiden lukumäärä, yrityksen laajuus ja toimipisteiden etäisyys sekä niiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata työntekijät. Lisäksi otetaan huomioon yrityksen yhteistoimintajärjestelmä. Ellei luottamusmiesten lukumäärästä, *toimintaedellytyksistä* ja toiminta-alueesta päästä sopimukseen, asia *siirretään* liittojen ratkaistavaksi.
5. Milloin yrityksen eri työpaikkoja varten on valittu useampia luottamusmiehiä, voidaan yritysکوhtaisesti sopia siitä, että joku luottamusmiehistä toimii työntekijöiden edustajana käytäessä paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia yrityksen eri työpaikkoja. Tällaisessa tapauksessa työnantajalle ilmoitetaan, kuka luottamusmiehistä hoitaa tällaisia tehtäviä.
6. Elleivät liitot toisin sovi, voidaan edellä 1. kappaleessa mainitulle pääluottamusmiehelle sekä 2., 3. ja 4. kappaleissa mainituille luottamusmiehille valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
7. Edellä 4. kappaleessa mainitut osapuolet voivat sopia alakohtaisesti, milloin se paikallisen neuvottelumenettelyn onnistumisen ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, luottamusmiesten valinnasta yritysten osastoihin (osastokohtainen luottamusmies). Tällöin sopimuksessa tulee määritellä luottamusmiehen valintaa, oikeudellista asemaa, tehtäviä, toimintavapautta, ansion ja matkakustannusten korvaamista sekä neuvottelujärjestystä koskevat sopimusehdot, mikäli ne poikkeavat tästä sopimuksesta.

8. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen tai työpaikan työntekijä, joka työskentelee ao. työehtosopimuksen soveltamisalalla ja on tämän työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
9. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen tai sen toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.
10. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta pyydettyä kirjallista tietoa siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstöryhmän osalta.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalilajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.
2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle luottamusmiesjärjestön antamin valtuuksin.
3. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilö-

kohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos luottamusmieheksi/ pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinaisen työ vaikeuttaa luottamusmiehen/pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle ottaen huomioon yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.
5. Työstään täysin vapautetun pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
6. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmiehes joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
7. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1. momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäjärjestön toimesta.
8. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain määräyksiä.
9. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.
10. Kohtien 1–9 määräyksiä on sovellettava myös asianmukaisesti ehdolle

asetettuun luottamusmies- tai pääluottamusmieheshdokkaaseen, josta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa luottamusmieheksi tai pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen. Kyseisiä määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmies- tai pääluottamusmiestehtävänä päättymisen jälkeen.

11. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös työntekijäliitolle.
12. Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.
13. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli sopimusten tarkoittaman luottamusmiehen työ sopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työ sopimuksen purkamisesta.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
 2. Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovitavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:
 - a) työntekijän suku- ja etunimet sekä toimipiste
 - b) uusien työntekijöiden työsuhteiden alkamispäivä
 - c) tiedot irtisanotuista, lomautetuista ja osa-aikaistetuista työntekijöistä
 - d) tiedot opiskelijoista, harjoittelijoista ja vuokratyövoiman käytöstä
 - e) tiedot määräaikaisista työsuhteista, työsuhteen sovittu kesto sekä määräaikaisuuden peruste
 - f) vaativuusryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu, erityistekijälisän saajien lukumäärä, *erityistekijälisien arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä*
 - g) koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä, myös työhön kutsuttavat ja muu tilapäinen henkilöstö
- Luottamusmiehellä on oikeus saada edellä mainitut tiedot kaksi kertaa vuodessa, kuitenkin uusien työntekijöiden osalta neljännesvuosittain.
3. Luottamusmiehellä on oikeus saada kaikki tarpeelliset paikallisen sopimuksen neuvotteluihin liittyvät tiedot kirjallisesti hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista sekä oikeus saada pyytämäänsä lisätietoja.
 4. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.
 5. Uudelle luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys työpaikalla käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä.
 6. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamus-

miehiä, sovitaan liittojen kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.

7. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

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

Työntekijöiden määrä	Vapautuksen määrä t./3 vko
5–25	3–7
26–49	8–11
50–99	11–15
100–199	14–18
200–299	18–21
300–499	22–27
500 tai yli	27–32

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

Pääluottamusmies on kokonaan vapautettu työstään, jos edustettavien työntekijöiden lukumäärä on vähintään 800, elleivät työnantaja ja pääluottamusmies yhteisesti muuta sovi.

Pääluottamusmiehen ajankäyttö on vähintään luottamusmiehen ajankäytön suuruinen. Edustettavien työntekijöiden lukumäärän lisäksi on huomioitava pääluottamusmiehen toimialueen laajuus ja aidon neuvottelutoiminnan mahdollistaminen. Jos luottamusmies toimii myös pääluottamusmiehenä ja/tai työsuojeluvalltuutettuna, otetaan tämä lisäävänä tekijänä huomioon työssä vapautuksen määrää arvioitaessa.

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

8 § Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Luottamusmiehen ansiot eivät saa tehtävän hoitamisen vuoksi alentua. Ansionmenetyksen korvaamisessa otetaan huomioon tuntikohtaiset lisät kuten vuosilomapalkassa.

2. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (1.8.2020 alkaen) seuraavasti:

Luottamusmiesten ja pääluottamusmiesten korvauksia korotetaan 5 % pyöristettynä lähimpään euroon tai vähintään alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Lukuun ottamatta alinta porrasta, jossa korotukset 5–11 %, niin kaikki korotukset 8 %.

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–25	62
26–50	65
51–100	70
101–150	82
151–200	93
201–299	122
300 tai yli	139

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

Lukuun ottamatta alinta porrasta, jossa korotukset 5–10,1 %, niin kaikki korotukset 8 %.

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–50	78
51–100	81
101–150	98
151–200	109
201–299	133
300 tai yli	145

3. Korvausta ei makseta varaluottamusmiehelle. Varaluottamusmiehen hoitessa luottamusmiehen tehtäviä vähintään kahden viikon ajanjakson, maksetaan korvaus kuitenkin hänelle.
4. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan liittokohtaisesti taikka työnantajan ja luottamusmiehen välillä muunlaisesta lisäkorvauksesta.
5. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

9 § Säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esim. lukittava kaappi). Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti). Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten.

10 § Luottamusmiesten koulutus

1. Luottamusmiehen osallistumisesta koulutukseen on sovittu erillisessä koulutussopimuksessa. Luottamusmiehelle laaditaan koulutussuunnitelma vuosittain. *Uuden luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa on kuukauden kuluessa valinnasta sovittava peruskoulutuksesta ja sen ajankohdasta sekä laadittava koulutussuunnitelma.*

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

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän käytyä 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. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava, mikäli mahdollista, muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

Hyvinvointiala HALI ry
Sote ry

Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

Johdanto

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen. Työsuojeluvaltuutettua koskevat määräykset on koostettu terveystalouden työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksesta (1.2.2018–31.3.2020) sekä PT:n ja STTK:n yhteistoimintasopimuksen (2001) 6 §:stä ja 7 §:stä soveltuvin osin. Sopimus täydentää työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44).

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sitovuus

1. Tämä työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus sitoo työehtosopimuksen sovel-
tuspäivästä alkaen olevia työnantajia ja työntekijöitä.

2 § Työsuojeluvaltuutettu

Valinta

1. Työpaikan työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varaval-
tuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähin-
tään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita.

2. Toimihenkilöt voivat valita oman työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut.

Ilmoitukset

3. Työntekijät ilmoittavat työnantajalle kirjallisesti valitut valtuutetut. Työsuojelu-
valtuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutettu sen jälkeen,
kun sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle.

Tehtävät

4. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpai-
kan yhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) 31 §:n mukaan, jota täältä osin
noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on tarvittaessa osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden valmisteluun.

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun puoleen työpaikan olosuhteista johtuvissa työsuojeluasioissa.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työskentelytilat

5. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä.

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset sekä muut työsuojelumääräykset ja ohjeet.

Tarvittaessa edellä mainitut asiakirjat hankitaan myös muiden työsuojeluelinten käyttöön siten kuin työsuojelutoimikunnassa sovitaan.

3 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhde

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

2. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutettutehtävän takia.

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

työtä. Työsuojeluvaltuutettutehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

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

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

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

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

8. Työsuojeluvaltuutetun työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain määräyksiä.

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

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

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

12. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa pai-

nostaa eikä erottaa työstä. Mikäli sopimusten tarkoittaman työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

4 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

1. Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllisistä tehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

5 § Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Työntekijöiden lukumäärä	euroa/kk
20–29	25
30–100	47
101–200	58
201–299	75
300 tai yli	92

6 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

Hyvinvointiala HALI ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry

Palkkataulukot

Palkkataulukko 1.4.2019 lukien

Perustaso 2.066,08 €

Hoitotaso 2.373,12 €

Näiden vähimmäispalkkojen lisäksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan on vuosisidonnaisen takuun perusteella oltava:

- 4 palvelusvuoden täytyessä vähintään 6 %
- 7 palvelusvuoden täytyessä vähintään 10 %, ja
- 10 palvelusvuoden täytyessä vähintään 13 %

työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Vähimmäispalkat

Kokemus		4 vuotta	7 vuotta	10 vuotta
Perustaso	2.066,08 €	2.190,04€	2.272,69€	2.334,67 €
Hoitotaso	2.373,12 €	2.515,51 €	2.610,43 €	2.681,63 €

Katso tehtäväkohtaiset erityistekijät sekä henkilökohtainen palkanosa työehtosopimuksen 12 §:stä.

Palkkataulukko 1.8.2020 lukien

Perustaso 2 092,94 €

Hoitotaso 2 403,97 €

Näiden vähimmäispalkkojen lisäksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan on vuosisidonnaisen takuun perusteella oltava:

- 4 palvelusvuoden täytyessä vähintään 6 %
- 7 palvelusvuoden täytyessä vähintään 10 %, ja
- 10 palvelusvuoden täytyessä vähintään 13 %

työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Vähimmäispalkat

Kokemus		4 vuotta	7 vuotta	10 vuotta
Perustaso	2.092,94 €	2 218,52 €	2 302,23 €	2 365,02 €
Hoitotaso	2.403,97 €	2 548,21 €	2 644,37 €	2 716,49 €

Katso tehtäväkohtaiset erityistekijät sekä henkilökohtainen palkanosa työehtosopimuksen 12 §:stä.

Palkkataulukko 1.8.2021 lukien

Perustaso 2 154,03 €

Hoitotaso 2 474,14 €

Näiden vähimmäispalkkojen lisäksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan on vuosisidonnaisen takuun perusteella oltava:

- 4 palvelusvuoden täytyessä vähintään 6 %
- 7 palvelusvuoden täytyessä vähintään 10 %, ja
- 10 palvelusvuoden täytyessä vähintään 13 %

työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Vähimmäispalkat

Kokemus		4 vuotta	7 vuotta	10 vuotta
Perustaso	2.154,03 €	2 283,27 €	2 369,44 €	2 434,06 €
Hoitotaso	2 474,14 €	2 622,59 €	2 721,56 €	2 795,78 €

Katso tehtäväkohtaiset erityistekijät sekä henkilökohtainen palkanosa työehtosopimuksen 12 §:stä.

Työaikapankkimalli ensihoitopalvelualalle

1. Työaikapankkimallin tarkoitus ja käyttöönotto

Työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi sekä toiminnallisesti järkevien ja tuloksellisten työaikajärjestelyjen mahdollistamiseksi voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä alla olevien kohtien mukaisesti.

Työaikapankkijärjestelmästä sovitaan kirjallisesti työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Sopimus on voimassa toistaiseksi tai määräajan. Sopimus voidaan tehdä koeajan päättymisen jälkeen.

2. Työaikapankin osatekijät

Työaikapankin osatekijöinä voivat olla:

- Lisä- tai ylityö ja ylityön korotusosa
- Lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaus
- Varallaolokorvaus

Vapaat säästetään työaikapankkiin tunteina ja minuutteina ja vapaa annetaan tunteina tai työpäivinä (5/vk) siten, että kokonaisen vapaapäivän pituus on työntekijän keskimääräinen viikkotyöaika/5:llä eli täyttä työaikaa tekevällä jakotyössä tai yleistyöajassa *7 h 39 min*.

Työaikapankin osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin on sovittava esimiehen kanssa viimeistään samalla, kun sovitaan niiden tekemisestä. Työntekijällä on oikeus säästää työaikapankkiin enintään 150 tuntia.

Työaikakorvaus	Korvauksen suuruus %	Korvaus minuutteina (täydestä tunnista laskettuna)
Lisätyö	100	60
Ylityön perusosa	100	60
Ylityön korotusosa / 50 %	50	30
Ylityön korotusosa / 100 %	100	60
Lauantaityö	20	12
Sunnuntaityö	100	60
Iltatyö	15	9
Yötyö	40	24
Varallaolo	30	18

3. Työaikapankin kertymän pitäminen vapaana

Työaikapankkia käyttönotettaessa on hyvä sopia työnantajan ja työntekijän välillä alustavasti siitä, milloin kertyneet työtunnit on tarkoitus käyttää. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Mikäli vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijälle on pyynnöstään oikeus saada vapaata vastaava rahakorvaus seuraavana palkanmaksupäivänä, kuitenkin aikaisintaan kahden viikon kuluttua pyynnöstä. Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmässä on mahdollisimman hyvä yhteensovitus työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa.

4. Työaikapankin hallinnointi ja kirjanpito

Työaikapankkiin säästetyt työtunnit merkitään työaikakirjanpitoon, jonka sisällöstä työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada tiedot.

5. Työaikapankin vaikutus työsuhteen muihin ehtoihin

Työaikapankkivapaat eivät muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Työaikapankkivapaa käsitellään työaikakirjanpidossa työssäoloaikana. Työaikapankkivapaapäivä alentaa säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen työajan verran.

6. Työntekijän sairastuminen työaikapankkivapaan käytön yhteydessä

Jos työntekijä sairastuu ennen sovitun työaikapankkivapaan alkamista tai pankkivapaan aikana, sairauspoissaolon ajalle suunniteltu vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy

annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovituksen vapautumista, vapautuminen jatkuu sovituksen mukaisena. Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan työnantajalle välittömästi työkyvyttömyyden alkuun. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

7. Työaikapankkivapaan ajalta maksettava palkka

Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan työntekijälle vapautumisaikajaksosta mukainen henkilökohtaisen säännöllisen kuukausipalkan mukainen palkka.

Luontoisedut annetaan työaikapankkivapaan ajalta vähentämättöminä.

8. Työaikapankkisopimuksen päättyminen

Työsuhteen päättyessä tai irtisanottaessa työaikapankkisopimus työaikapankkissa pitämättä olevat tunnit maksetaan rahana, ellei sovita niiden pitamisestä vapaana ennen työsuhteen tai työaikapankkisopimuksen päättymistä. Vapaasta maksettavan korvauksen suuruus määräytyy työsuhteen päättymishetkellä voimassa olevien palkkausperusteiden mukaan.

Sovittaessa työntekijällä on oikeus saada ja työnantajalla on oikeus antaa työaikapankkiin kerrytetyt tunnit rahana myös työtehtävien tai palkkausperusteiden olennaisesti muuttuessa.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus työaikapankista on irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Yli vuoden kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Helsingissä 6.6.2016

Terveyspalvelualan liitto ry
SSK ry
TEHY ry

Jälkipainos kielletään



