

# MERIMIESPALVELUTOIMISTON JA JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN

## MERIMIESPALVELUTOIMISTOA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

### 1 Sopimuksen ulottuvuus

- a) Tällä sopimuksella määritellään Merimiespalvelutoimiston palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen ehdot. Merimiespalvelutoimistoa kutsutaan tässä sopimuksessa toimistoksi. Työehtosopimuksen määräyksiä ei sovelleta toimitusjohtajaan.

### 2 Paikallinen sopiminen

- a) Jäljempänä todetuissa työehtosopimusmääräyksissä valtuutettujen asioiden osalta paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti toimiston ja allekirjoittaneen työntekijäjärjestön ja työnantajan edustajan tai luottamusmiehen tai heidän valtuuttamiensa välillä. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita hänen on katsottava edustavan.
- b) Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
- c) Sopimus on tehtävä kirjallisena ja tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

### 3 Työsuhteen alkaminen

- a) Työsuhteen alkaessa työntekijän kanssa tehdään kirjallinen työsopimus.
- b) Työntekijän kanssa voidaan sopia työsopimuslain mukainen koeaika. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslaissa tarkoitetuilla epäasiallisilla perusteilla.
- c) Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslaissa mainituilla perusteilla. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muutoin kuin edellä mainituilla perusteilla tai määräaikainen työsopimus on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Määräaikaisessa työsopimuksessa koeajasta voidaan sopia työsopimuslain mukaisesti.
- d) Työnantajan edustaja selvittää työntekijälle työsuhteen alussa työsuhteen keskeiset ehdot, luottamusmiehen nimen ja yhteystiedot. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa edustamiensa työntekijöiden kirjalliset työsopimukset työntekijän suostumuksella.

## 4 Työsuhteen päättyminen

- a) Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsuhteen, noudatetaan työsopimuslain mukaisia irtisanomisaikoja, ellei toisin ole sovittu:
- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
  - yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
  - kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
  - neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
  - kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

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

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

- b) Työntekijän irtisanoessa työsuhteen, noudatetaan työsopimuslain mukaisia irtisanomisaikoja, ellei toisin ole sovittu:
- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
  - yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.
- c) Jos toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä eroaa irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Tämä ei koske niitä tapauksia, joissa työntekijällä lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeus purkaa työsopimus tai muutoin lopettaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa.
- d) Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun työkauden päätyttyä ilman irtisanomisaikaa. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättämisestä, milloin se riippuu sellaisesta seikasta, joka ei ole työntekijän tiedossa.
- e) Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.
- f) Irtisanomis- ja lomautusperusteet sekä -menettely määräytyvät työsopimuslain ja yhteistoimintalain periaatteiden mukaan.

## 5 Työaika ja liukuma

- a) Kokoaikaisen työntekijän keskimääräinen työaika talviaikana (1.9.–30.6.) on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Kesäaikaan vastaavat työajat ovat 6 tuntia 30 minuuttia ja 32,5 tuntia.

Ruokatauko, joka ei ole työaikaa, on 30–60 minuuttia. Työajaksi laskettavana aikana työntekijällä on oikeus kahteen 10 minuutin pituiseen kahvitaukoon.

- b) Vuorokautisen säännöllisen työajan tulee tasoittua edellä mainittuun keskimäärään enintään kahden (2) kuukauden ajanjakson aikana.
- c) Työnantajan toiminnan järjestämisen kannalta tärkeästä syystä työnantaja voi riittävän ajoissa ja poikkeustilanteissa vähintään yhden viikon ennakoilmoitusaikaa noudattaen edellyttää työntekijältä kahdeksana viikkona kalenterivuodessa enintään 10 päivänä poiketa liukuvaa työaikaa koskevista määräyksistä ja olemaan mukana laatimassaan työvuorosuunnitelmassa, jossa vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan jakaa kahteen osaan ja sijoittaa myös lauantaille. Työntekijän suostumuksella työaika voidaan tällöin sijoittaa myös sunnuntaille.

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisen työajan työvuoron työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 20 % asianomaisen työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi maksettava ylityökorvaus lauantaityökorvauksella, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa. Milloin työvuoron jakamista ei voida välttää, sen jakaminen on sallittua enintään kahteen osaan, joista kumpikaan ei saa olla alle kahden tunnin pituinen. Työpäivän pituus tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia 15 minuuttia.

Työntekijälle suoritetaan työvuoron jakamisesta aiheutuneiden haittojen korvauksena työhönsidonnaisuuslisää, jonka suuruus on 35 % työntekijän tuntipalkasta. Työhönsidonnaisuuslisää maksetaan jokaiselta sellaiselta päivittäisten työvuorojen väliin jääviltä tunneilta.

- d) Ilman työntekijän suostumusta säännöllistä työaikaa ei voida sijoittaa kello 23–06 väliseen aikaan.
- e) Etätyöstä ja siihen sovellettavista periaatteista voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Työajoista on voimassa, mitä työaikalaisissa on säädetty, ellei tässä sopimuksessa ja sen liitteessä ole toisin sovittu.

Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää arkipyhäksi sattuvan päivän työaikaa vastaavalla määrällä.

## 6 Työajat

- a) Paikallinen sopimus liukuvasta työajasta kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Työajat:

Töihin tulo: 07.00–9.00

Kiinteä työaika 9.00–14.30  
Lounastauko klo 10.30–14.00 välillä  
Töistä lähtö klo 14.30–18.30

Voidaan tarvittaessa sopia toisin työntekijän ja esihenkilön kanssa.

- Italiukuman tai osan siitä saa sijoittaa myös klo 18.30 jälkeiseen aikaan. Matkatyöpäivänä työaikalain mukaan työajaksi luettava aika: Ei kiinteää työaika maanantai-perjantai, työtunnit voi sijoittaa haluamallaan ja tehtävien edellyttämällä tavalla. Huomioitava, että lain vaatima vuoro-kausilepo toteutuu.
- Lauantai- ja sunnuntaityö: Työtunnit voi sijoittaa haluamallaan ja tehtävien edellyttämällä tavalla, kunhan ei ylitä viikkotyökiintiötä.
- Sunnuntaityöstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Sunnuntaityön tekemisestä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa. Tällöin voidaan sopia myös työntekijän pyynnöstä siitä, että sunnuntaityö korvataan 200 % vapaa-ajalla.
- Saldotunteja saa olla maksimissaan 80 tuntia. Miinustunteja saa olla korkeintaan 20 tuntia.

Saldotuntien käyttöajankohdasta sovitaan työnantajan kanssa siten, että poisolo aiheuttaa mahdollisimman vähän haittaa työlle.

- b) Työsuhteen päättyessä saldotunnit on pidettävä ensisijaisesti pois vapaana. Jos työnantajasta johtuvasta syystä vapaata ei voida pitää, korvataan pitämättä jäänyt työaika rahakorvauksena yksinkertaisen tuntipalkan mukaisena. Mikäli työsuhde päättyy niin, että työaikapankissa on (-) saldo, vähennetään (-) tunnit viimeisen palkanmaksun yhteydessä yksinkertaisen tuntipalkan mukaisena. Mikäli työsuhteen päättyminen johtuu työnantajasta johtuvasta tuotannollistaloudellisesta syystä vähennystä ei tehdä.
- c) Saldovapaa luetaan palkalliseksi työssäoloajan veroiseksi ajaksi.
- d) Mikäli henkilö sairastuu suunnitellun saldovapaan aikana, ei pitämättä jäänyt osa siirry myöhempään ajankohtaan.
- e) Jos henkilö ei sairauden johdosta tai työnantajan osoittamien työvelvoitteiden vuoksi ehdi pitää saldokertymänsä pois työsuhteensa loppumista, korvataan pitämättä jäänyt osuus rahakorvauksena yksinkertaisen tuntipalkan mukaisesti.

## 7 Lisä- ja ylityö

- a) Lisä- ja ylitöistä sovitaan esihenkilön kanssa.

## 8 Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

- a) Lisätyöstä maksetaan 5 §:ssä tarkoitettulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Ylityössä vuorokautisen 8 tunnin ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta annetaan työntekijälle vastaava aika 50 % lisättynä ja seuraavilta työtunneilta 100 % lisättynä vapaa-aikana työntekijän säännöllisenä työaikana.

Viikoittaisen 40 tunnin työajan ylittäviltä työtunneilta annetaan työntekijälle kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta vastaava vapaa-aika 50 % lisättynä vapaa-aikana työntekijän säännöllisenä työaikana ja seuraavilta tunneilta 100 % lisättynä.

Työntekijällä on oikeus saada ylityökorvaukset vapaana, jonka pitämisen ajankohta sovitaan esihenkilön kanssa.

Työntekijällä on oikeus esihenkilön kanssa sovittaessa vaihtaa lomaraha vapaaksi.

## 9 Vuosiloma

- a) Vuosilomasta on voimassa mitä vuosilomalaisissa on säädetty, ellei tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

Työntekijä saa varsinaista vuosilomaa:

- kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta; ja
- kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hänellä on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä Merimiespalvelutoimistossa palvelusta vähintään yksi vuosi; sekä
- kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, paitsi huhtikuulta kaksi, jos hänellä ennen loman alkamista on päätoimiseksi katsottavaa palvelua tointaan vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä työntekijän tehtävissä yhteensä viisitoista vuotta.

Vuosiloman määräytymisen perusteena on lomanmääräytymisvuosi, joka on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvän kahdentoista kuukauden pituinen ajanjakso. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 työpäivää.

Lomapäivän määritelmä: Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta arkilauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Lomarahaa maksetaan 50 % loma-ajan palkasta kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli työntekijä lomansa aikana sairastuu ja hänellä on esittää siitä lääkärin todistus tai muu työnantajan hyväksymä todistus, ei sairausaikaa lasketa loma-ajaksi, edellyttäen että siitä on ilmoitettu työnantajalle.

## 10 Palkat

- a) Palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta on sovittu erikseen. Palkka maksetaan 15 päivää.
- b) Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle suomalaiselle pankkitilille.

Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää erääntymispäivänä, jolloin palkan siten tulee olla työntekijän nostettavissa.

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

- c) Päiväpalkkaa kuukausipalkasta laskettaessa käytetään jakajana kunkin kuukauden kalenteripäivien lukumäärää.
- d) Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy sovitun työajan ja enimmäistyöajan suhteessa. Kuitenkin näin laskettua enintään keskimäärin alle 19 tuntia viikossa tekevän osa-aikaisen työntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan 5 prosenttiyksiköllä.
- e) Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan seuraavan palkanmaksupäivän yhteydessä.

## 11 Sairausajan palkka

- a) Jos työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, maksaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa työsuhteen keskeytymättömän keston perusteella sairautta kohden seuraavasti:

Alle 3 vuotta --> 4 viikkoa  
3 – 5 vuotta --> 5 viikkoa  
5 – 10 vuotta --> 6 viikkoa  
yli 10 vuotta --> 8 viikkoa  
Esimiestehtävissä --> 10 viikkoa.

Alle 30 päivää jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä.

Jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso, kuin kyseessä olisi ollut yksi sairastumisjakso.

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työkyvyttömyys on hyväksyttävästi selvitetty ja vaadittaessa yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä tavalla. Työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi.

Sairauden vuoksi työstä pois jäämisestä on tehtävä välittömästi ilmoitus toimistoon. Jos sairaus kestää yli kolme päivää, on sairaus todettava yllä mainitulla tavalla. Myös tätä lyhyemmissä sairauslomissa työnantajalla on halutesaan oikeus vaatia sairauden todentamista.

Nollatuntisopimuksella työskenteleville maksetaan sairausajan palkka niiden päivien osalta, jotka oli jo sovittu työpäiviksi ennen sairauden alkamista.

## 12 Työpaikkaterveydenhuolto

a) Pysyvässä työsuhteessa olevilla työntekijöillä on oikeus työnantajan järjestämään ja kustantamaan työterveydenhoitoon seuraavasti:

- työnantajan kustantamaan yleislääkäritasoiseen avosairaanhoidon kuuluvat terveydenhuollon ammattihenkilöiden palvelut.
- työnantajan kustantamaan sairaanhoitoon kuuluu myös erikoislääkärin palvelut työterveyslääkärin läheteellä. Ensisijaisesti käytetään vakuutusta, mikäli sellainen on voimassa.
- työntekijällä on oikeus myös hänelle määrättyihin laboratoriotutkimuksiin, radiologisiin tutkimuksiin ja muihin vastaaviin tutkimuksiin.
- työntekijöille kustannettavaan sairaanhoitoon kuuluu myös fysioterapeutin antama fysikaalinen hoito sillä edellytyksellä, että fysioterapeutti toimii työpaikan työterveyslääkärin toimeksiannosta hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä.
- sairaanhoitoon kuuluu lisäksi lääkärintodistuksen ja -lausunnon laatiminen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden osoittamiseksi, sairausvakuutuslain nojalla kokonaan korvattavien lääkkeiden saamiseksi, kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi sekä työkyvyttömyyseläkkeen, määräämisen kuntoutustuen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen hakemiseksi.
- jos palveluksessa oleva on työnantajan antaman määräyksen perusteella työssä vieraalla paikkakunnalla varsinaisen työ- ja asuinpaikansa ulkopuolella, työnantaja korvaa hänelle lääkärisikäynnistä aiheutuneet kohtuulliset matkakustannukset.

Hammashoidosta aiheutuneet kulut korvataan 200 euroilta kalenterivuodessa.

Työterveyshuollon toteuttamisperiaatteet ja työterveyshuollon tehtävät käsitellään toimistossa käytössä olevaa yhteistoimintamenettelyä noudattaen.

## 13 Perhevapaat ja poissaolo sairaan lapsen hoitovapaa, sekä omaishoito perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

a) Työntekijän raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaat määräytyvät työsopimuslain, sairausvakuutuslain tai tämän työehtosopimuksen mukaan. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä,



poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty tai tässä työehtosopimuksessa. Tilapäistä hoitovapaata voi saada myös vammaisen lapsen hoitamista varten

- b) Synnyttävälle vanhemmalle suoritetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä.
- c) Ei-synnyttävälle vanhemmalle suoritetaan palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä. Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momentissa tarkoitettua vanhempaa.
- d) Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen vapaan alkua.

Työsuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi perhevapaaetuuksien määräytymisen osalta, jos työsuhde on ollut saman työnantajan palveluksessa keskeytyneenä enintään yhden kalenterikuukauden.

- e) Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan raskaus- ja vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.
- f) Jos raskaus- tai vanhempainraha menetetään työntekijän laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- ja/tai vanhempainrahaa vastaava osa.
- g) Työntekijän ollessa poissa työstä yli raskaus tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena aikana määriteltäessä työsuhteen kestoajan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
- h) Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi palkallista tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

## 14 Omaishoitovapaa

- a) Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.
- b) Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.



- c) Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.
- d) Poissaolo voi olla osin palkallinen, jos siitä työnantajan ja työntekijän välillä sovitaan. Perusteena erityisesti mahdollisuus tehdä töitä omaishoitovapaan aikana.

## 15 Ammattitaidon kehittäminen

- a) Toimisto kustantaa mahdollisuuksien mukaan työntekijöitään heidän ammattitaitoaan edistävälle kursseille.

## 16 Matkakustannukset ja päiväraha

- a) Siinä tapauksessa, että työntekijä joutuu käyttämään omaa autoaan työssään, suoritetaan hänelle siitä korvaus verohallinnon vahvistamien ohjeiden mukaisesti. Oman auton käyttöön tarvitaan esihenkilön lupa.

Työntekijöiden matkakustannusten, päivärahan ja majoittumiskorvausten maksamisessa noudatetaan verohallituksen vahvistamia ohjeita.

## 17 Eläköityminen

- a) Eroamisikä on työsopimuslain mukainen. Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle joustavasti 15.vuotiskauden ajankohtana täytettyään alimman eläkeikänsä.

Henkilön eläköitymissuunnitelmasta keskustellaan alimman eläkeiän täyttämistä edeltävänä vuotena kehityskeskustelujen yhteydessä ja muuten työntekijän tarpeen mukaan.

## 18 Työpaikkaruokailu

- a) Toimisto osallistuu työntekijöiden ruokailukustannuksiin sen mukaan mitä kunkin vuonna verohallitus vahvistaa ennakonpidätyksessä noudatettavista luontoisetujen arvosta yhden aterian osalta päivässä.

## 19 Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

### A) Luottamusmies

- a) Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella työntekijäjärjestöllä sekä sen alaisella paikallisella yhdistyksellä on oikeus asettaa luottamusmies valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista.

Luottamusmiehen suorittamiin työnantajan kanssa sovittuihin luottamusmies-tehtäviin käytetty aika luetaan hänelle työajaksi.

Luottamusmiehen korvaus on 58,50 euroa/kk. Korvaus maksetaan luottamusmiehelle kymmeneltä kuukaudelta vuodessa ja varaluottamusmiehelle kahdelta kuukaudelta vuodessa.

Jos luottamusmies luottamusmiestehtävässään, työnantajan kanssa sovittuun tai työnantajan määräyksestä tekee matkoja, maksetaan hänelle matkakustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti.

### **B) Työsuojeluvaltuutettu**

- a) Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 58,50 euroa/kk. Korvaus maksetaan

työsuojeluvaltuutetulle kymmeneltä kuukaudelta vuodessa ja varavaltuutetulle kahdelta kuukaudelta vuodessa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet määrittyvät Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 sekä työsopimuslaissa (55/2001)

### **C) Ay-koulutus**

- a) Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annetaan työnantajan kanssa sopimalla tilaisuus osallistua sovituille kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa toimiston toiminnalle.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

## **20 Erimielisyyksien ratkaiseminen**

- a) Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on työntekijän neuvoteltava työnantajan kanssa. Jos näissä neuvotteluissa ei päästä yhteisymmärrykseen voidaan asiasta neuvotella luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia.

Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja palkansaajapuoli haluaa alistaa asian oman liittonsa ja toimiston välillä ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.

Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa kahden viikon kuluessa, ellei toisin sovita, ja palkansaajaliiton ja toimiston välillä käytävät neuvottelut kolmen viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut, ellei asiasta toisin sovita.

Ellei palkansaajaliiton ja toimiston välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saat-taa tuomioistuimen ratkaistavaksi.

## 21 Sopimuksen voimassaolo

- a) Tämän sopimuksen sopimus on voimassa 1.3.2025–28. 2.2028.

Sopimuksessa on kolmen kuukauden irtisanomisaika. Jos sopimusta ei irtisanoita jatkuu sopimus toistaiseksi jollei sopijaosapuolet muuta sovi.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa tämän työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut on todettu muuten päättyneiksi.

Mikäli organisaatio joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, sopimusosapuolet kokoontuvat välittömästi neuvottelupöytään arvioimaan tilannetta sekä sopimaan kustannusten oikaisemiseksi työehtosopimukseen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen säilymisen turvaamiseksi. Neuvottelupöytään palataan viimeistään 14 päivän kuluessa esityksen saapumisesta.

## 22 Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtainen lisä määrittyy seuraavasti:

- asenne työkavereihin, toisten auttaminen, panos yhteisten haasteiden ratkaisemiseen asteikolla 0–4
- kyky sopeutua muuttuvaan työkuulttuuriin ja uusiin tapoihin tehdä työtä asteikolla 0–4
- oman osaamisen kehittäminen ja uusien tehtävien omaksuminen asteikolla 0–4

Arvio	Palkanlisä
0	0 prosenttiyksikköä
1	1 prosenttiyksikköä
2	2 prosenttiyksikköä
3	3 prosenttiyksikköä
4	4 prosenttiyksikköä

HEKO-keskustelu käydään ja heko-arviointi tehdään joka vuosi maaliskuussa ja syyskuussa tai soviteltuna siten, että työssäoloa on vähintään kolme kuukautta. Sovelletaan myös työhön palaavaan työntekijään. Keskustelun käy esihenkilö tai toimitusjohtaja.

**23 Tehtäväkohtaiset palkat**

Vaativuustasot	vanha palkka	uusi palkka
1	1588,99	1620,77
2	2050,31	2091,32
3	2614,15	2666,44
4	2819,18	2875,57
5	3024,21	3084,70
6	3229,24	3293,83
7	3536,79	3607,53
8	3844,33	3921,22