

PTY:n yleinen työehtosopimuspäivä

17.1.2012



Raamisopimus 2011

- Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta 13.10.2011
- Alakohtaiset työehtosopimukset 24.11.2011 klo 16.00 mennessä (kattavuuden toteaminen 25.11.2011)
- Sisältää palkankorotusraamin ja työelämän kehittämiskäytäntöjä
- Palkankorotusraami
 - Sopimuskauden 13 ensimmäistä kuukautta kustannus 2,4 %
 - Sopimuskauden seuraavat 12 kuukautta kustannus 1,9 %
 - Kustannusraamin jakaantuminen eriin ratkaistaan alakohtaisesti
 - Sopimuskautta mahdollista pidentää enintään 2 kuukaudella
 - Sopimuskauden alussa 150 € ”sopimukseentuloerä”
 - Sopimuksen on kestävä vähintään 31.10.2013 saakka

- Ns. kriisilauseke
 - Kaikissa sopimuksissa oltava kriisilauseke sopimuksen irtisanomisesta tilanteen olennaisesti muuttuessa
- Työelämän kehittämisraami (mm.)
 1. Työvoiman käyttötavat
 - Työurien pidentäminen
 - Ikäohjelmat
 - Osatyökykyisten työllistäminen 30.11.2012 mennessä
 - Henkilöstösuunnittelun kehittäminen (yt-laki) 31.5.2012 mennessä
 - Työhyvinvointi TSL täsmennys 30.11.2012 mennessä
 2. Muutosturvan ja osaamisen kehittäminen
 - Menettelytavat yritysjärjestelyissä
 - Osaamisen kehittäminen, ehdotus 30.4.2012 mennessä
 - Verokannusteet yrityksille koulutuskustannuksiin ehdotus, 31.5.2012 mennessä
 3. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - Isyysvapaan pidentäminen 2013 alusta
 - Samapalkkaisuus 31.5.2012 mennessä

5. Sosiaaliturva

- Työttömyysturvajärjestelmän yksinkertaistaminen
- Lomautuspäivärahojen rahoitus, soviteltu päiväraha, lomakorvauksen jaksotus ja vuorotteluvapaa

6. Luottamusta lisäävät toimet työmarkkinoilla

- Toimenpide-ehdotus 30.11.2012 mennessä
- Pysyvä neuvotteluelin työelämän ja työmarkkinoiden tavoitteelliseksi kehittämiseksi, monivuotinen ohjelma 30.11.2012 mennessä

”Kriisilauseke”

- PTYTES alekirjoituspöytäkirja 2 §
- Sisältyy kaikkiin raamisopimuksen mukaisesti tehtyihin työehtosopimuksiin.
- ”Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, tämän työehtosopimuksen osapuolet kokoontuvat kahden viikon kuluessa suosituksen antamisesta neuvottelemaan mitä toimenpiteitä tämä sopimusallalla edellyttää. Osapuolet voivat tällöin yhdessä sopia tämän työehtosopimuksen muuttamisesta tai sopijaosapuoli voi kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen kuuden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.”

Maan hallituksen kannanotto työelämän kehittämiseen

Allekirjoituspöytäkirjan liite 1

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisen lainsäädäntöhankkeen valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantaja kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavoin voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantainen esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

Raamisopimuksen mukaiset korotukset PTYTES:n soveltamisalalla

- Jäsenkirje 11/2011 (ks. www.ptyry.fi -> Jäsenkirjeet)
- Sopimuskausi 1.2.2012 – 31.3.2014 (1 kk pidennys)

Sopimuskorotukset

1.2.2012

Kertaerä	150 €
Yleiskorotus	1,9 %
Paikallinen järjestelyerä	0,5 %

1.3.2013

Yleiskorotus	1,56 %
Paikallinen järjestelyerä	0,5 %

Korotuserien käyttö

- Kertaerä 1.2.2012
 - Kertaerä maksetaan 1.2.2012 työntekijälle, jonka työsuhde on alkanut viimeistään 1.11.2011 ja työsuhde on sen jälkeen jatkunut keskeytymättä 1.2.2012 saakka.
 - Osa-aikatyössä kertaerä on vastaava osuus 150 €:sta kuin mitä osa-aikatyöaika on täydestä työajasta.
 - Ns. kutsuttaessa työhön tulevalla työsuhteen kestoedellytys kuten edellä ja osa-aikaprosentti lasketaan 1.11.2011-31.1.2012 välisenä aikana maksetusta keskipalkasta suhteessa täyden työajan palkkaan.
- Yleiskorotus 1.2.2012 ja 1.3.2013
 - Yleiskorotuksella korotetaan työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa tai jos peruspalkkaa ei ole määritelty, työntekijälle maksettavaa kokonais-, sopimus- tms. palkkaa.
 - Palkkaryhmittelyn peruspalkkoja ja vähimmäispalkkaa korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti (PTYTES liite 1)

Paikallinen järjestelyerä 1.2.2012 ja 1.3.2013

- Paikalliset järjestelyerät ovat kumpikin 0,5 % työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.
- 1.2.2012 järjestelyerän määrä lasketaan tammikuun 2012 palkkasummasta ja 1.3.2013 lasketaan helmikuun 2013 palkkasummasta.
- Paikallisen erän kohdentaminen
 - Paikallinen järjestelyerä käytetään palkkausjärjestelmän paikalliseen kehittämiseen ja työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkausepäkohtien korjaamiseksi (PTYTES allekirjoituspöytäkirja, 7 § 3 mom.).
 - Palkkausjärjestelmän käyttöä koskevat määräykset ovat PTYTES:n 13 § 2 momentissa.
- Paikalliset järjestelyerät ovat osa raamisopimuksen mukaisia palkantarkistuksia, joten ne on käytettävä kaikissa jäsenyhteisöissä (esim. 1,9 % + 0,5 % = 2,4 %)

Sopimuksessa asetetut työryhmät

1. Työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana tehdä toimenpide-ehdotuksia palkkausjärjestelmän sopimusmääräysten selkiyttämiseksi ja yhteisen palkkausohjeen laatimiseksi PTY ry:n erikokoisille jäsenyhteisöille.
2. Työryhmä, jonka tarkoituksena on kerätä tietoja ja kokemuksia työaikakorvausten säästämisestä (PTYTES 42 § 2 mom.) ja valmistella sopimuskauden aikana yhteiset ohjeet laajemman työaikapankin käyttöönottoa varten työaikajoustojen lisäämiseksi.
3. Työryhmä, joka seuraa sopimuskauden aikana raamisopimukseen sisältyvien työelämän kehittämistä koskevien kysymysten selvittämistä ja esittää mahdollisia toimenpiteitä jatkuvan neuvottelumenettelyn puitteissa.
4. Työryhmä, jonka tarkoituksena on vuosilomamääräysten selkiyttäminen vuoden 2012 loppuun mennessä. Mahdollisista toimenpiteistä päätetään tämän työryhmän työn päättymisen jälkeen.

Palkkausmääräykset

Yleinen työehtosopimuspäivä 17.1.2012



PTYTES Luku 2 Palkkaus

Punaisella muutokset 1.2.2012 lukien

- 10 § Palkkauksen osat
- 11 § Palkkaryhmittely, työllistämistyö ja vähimmäispalkka
- 12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka
- 13 § Peruspalkka
 - 13 § 4 mom kokonaispalkka (entinen sopimuspalkka)
- 14 § Pätevyyden puuttuminen
- 15 § Osa-aikatyöntekijän palkka
- 16 § Siirto muuhun työhön
- 17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen
- 18 § Kokemuslisät
- 19 § Määrävuosilisä
- 20 § Määräaikainen palkanlisä (entinen kannustuslisä)
- 21 § Syrjäseutulisiä
- 22 § Tulospalkkio
- 23 § Työsuojeluvaltuutetun palkkio (korvauksia korotettu 1.2.2012 lukien)
- 24 § Palkanmaksu
- 25 § Palkan maksuaika
- 26 § Kuittausoikeus

Paikallinen järjestelyerä

- Paikallinen järjestelyerä 1.2.2012 ja 1.3.2013
 - Järjestelyerä on 0,5 prosenttia jäsenyhteisön tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.
 - 1.2.2012 järjestelyerä lasketaan tammikuun 2012 ja 1.3.2013 järjestelyerä helmikuun 2013 jäsenyhteisön työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.
 - Työntekijän peruspalkalla tarkoitetaan PTYTES:n 10 §:n 1 momentin 1)- kohdan mukaista peruspalkkaa.
 - Järjestelyerän jakaminen on velvoittava sopimusmääräys, jonka mukainen erä on jaettava jokaisessa jäsenyhteisössä.
 - Paikallinen järjestelyerä käytetään palkkausjärjestelmän paikalliseen kehittämiseen ja työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkausepäkohtien korjaamiseksi.

Menettelytavat järjestelyerää toteutettaessa

- Työnantajan tulee ennen sopimuksessa tarkoitettujen 0,5 prosentin suuruisten paikallisten erien käyttöä ja kohdentamista käydä luottamusmiehen/henkilöstön edustajan kanssa läpi arviointijärjestelmän ajantasaisuus, toimivuus ja mahdolliset kehittämistarpeet. Keskustelut on käytävä ennen paikallisen erän käyttöä. Arviointijärjestelmä ja kriteerit uudistetaan tarvittaessa ajan tasalle.
 - PTYTES 13 §:ssä on määräykset palkkaus- ja arviointijärjestelmän käyttöönotosta, uudistamisesta ja henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta.
 - Huom! Myös palkkausopas (www.ptyry.fi >jäsenkirjeet, jäsenkirje 4/2011 liite).

Neuvottelumenettely arviointijärjestelmää kehitettäessä/käyttöön otettaessa

- **Menettelyt arviointijärjestelmää laadittaessa:**
- Ennen arviointijärjestelmän käyttöönottoa jäsenyhteisössä neuvotellaan henkilöstön/henkilöstön edustajien/edustajan kanssa arvioinnin perusteista, kuten
 - tavoitteista
 - menettelytavoista
 - arviointikriteereistä ja
 - niiden vaikutuksesta palkkaukseen (yleisellä tasolla, yksittäisen työntekijän tai ryhmän arvioista ja palkkauksesta ei neuvotella).
- Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen.
- Työnantaja antaa henkilöstön edustajalle riittävät tiedot neuvottelua varten.
- Samaa menettelyä käytetään järjestelmää muutettaessa.

Arviointilomakkeen käyttö

- Pienissä jäsenyhteisöissä tai kun on kyse palkkaryhmittelyyn ulkopuolisista yksittäistehtävistä, voidaan käyttää työntekijän arviointiin jäsenkirjeen liitteenä olevaa arviointilomaketta.
 - Arvioidaan työtehtävät, ammattitaito ja henkilön työsuoritus.
 - Kokonaisarvioinnin vaikutus työntekijän peruspalkkaan
 - Palkan korottamista on harkittava.
 - Peruspalkka on oikealla tasolla.
- Lomake ja lomakkeen ohjeistus jäsenkirje 11/2011 Liite 3

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus

- Työnantaja antaa erien jakamisen jälkeen henkilöstön edustajalle selvityksen tehtyjen arviointien perusteista ja niihin liittyneiden kustannusten jakaantumisesta.
- Selvitys sisältää tiedon jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta PTYTES 13 § 12 momentin mukaisesti.

Palkkaus - käsitteitä

- Varsinainen palkka
 - Määritelty PTYTES 10 §:ssä.
- Peruspalkka
 - PTYTES 10 § 1 momentti työntekijän peruspalkka (13-14 § ja LIITE 1).
- Päiväpalkka
 - PTYTES 12 § Päiväpalkka vajaalta kalenterikuukaudelta.
 - Maksettaessa palkkaa osalta kuukautta lasketaan jokaista vajaaseen kuukauteen sisältyvää kalenteripäivää kohden päiväpalkka, joka saadaan jakamalla varsinainen kuukausipalkka ko. kuukauden päivien lukumäärällä.
- Tuntipalkka
 - PTYTES 12 § 2 momentti
 - PTYTES 41 § 1 momentti tuntipalkan laskeminen täydessä työajassa.
 - PTYTES 41 § 2 momentti tuntipalkan laskeminen osa-aikatyöajassa .

Varsinainen palkka

- PTYTES 10 §:n 1 momentin mukaan työntekijän varsinaisella palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa ja mahdollista kokemuslisää tai muuta työnantajan suorittamaa peruspalkan luonteista palkkaa taikka peruspalkan luonteista palkanlisää:
 - Varsinainen palkka sisältää seuraavia osia
 - Työntekijän peruspalkka (13-14 § ja Liite 1)
 - Kokemuslisä (18-19 §)
 - Määrävuosilisä (19 § 7 mom)
 - Syrjäseutulisiä (21 §)
 - Luottamusmieskorvaus (112 §)
 - Työsuojeluvaltuutetun palkkio (23§)
 - Muut mahdolliset peruspalkan luonteiset lisät
 - Varsinaiseen palkkaan kuulumattomat mahdollisen palkanosat
 - Määräaikainen palkanlisä (ent. kannustelisä) (20 §)
 - Tulospalkkio ja tulospalkkion luonteinen lisä (22 §)

Kooste varsinaisen palkan käytöstä

- 41 § 1 momentti tuntipalkka
 - Lisä-, yli-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, ilta-, yö-, ja vuorotyön sekä varallaolon rahakorvauksen laskemisen perusteena varsinainen palkka
- 79 § 1 momentti vuosiloma-ajan palkka (huom. 3 momentti vuosilomapalkan lisäys, joka maksetaan koko vuosiloma-ajalta)
- 81 § 1 momentti lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä
- 83 § 1 momentti lomarahen laskeminen
- 77 § 1 momentti korvaus säästövapaapäiviltä
- 86 § 1 momentti sairausajan palkka
- 90 § 1 momentti äitiysvapaa-ajan palkka
- 92 § 2 momentti isyysvapaa-ajan palkka
- 95 § 2 momentti tilapäinen hoitovapaa

PTYTES 12 § Päiväpalkka

12 § Päiväpalkka vajaalta kalenterikuukaudelta

- Maksettaessa palkkaa osalta kuukautta lasketaan jokaista vajaaseen kuukauteen sisältyvää kalenteripäivä kohden päiväpalkka, joka saadaan jakamalla varsinainen kuukausipalkka ko. kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Vajaan kuukauden palkka saadaan kertomalla päiväpalkka kuukauden osaan sisältyvien kalenteripäivien lukumäärällä.

Esimerkki

- Työntekijän vakinainen työsuhde alkaa 17.1. Tammikuun palkka saadaan jakamalla varsinainen palkka 31:llä ja kertomalla osamäärä 15:llä.

PTYTES 12 § tuntipalkka

Tuntipalkka PTYTES 12 § 2 momentti

1) Enintään 12 kalenteripäivän työsuhde

Mikäli työsuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää, työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan tuntipalkan mukaan käyttäen jakajana tämän työehtosopimuksen 41 §:n 1 momentissa mainittuja jakajalukuja.

2) Kutsuttaessa työhön tulevat

Työntekijälle, joka on toistaiseksi voimassa olevassa tai yli 12 päivää kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa, mutta jonka työaika sovitaan kunkin työrupeaman osalta erikseen, voidaan peruspalkka maksaa edellä 1)-kohdan mukaan laskettuna tuntipalkkana.

Soveltamisohje

- Kutsuttaessa työhön tulevan työntekijän peruspalkka määritellään osaaikapalkkana, mikäli on mahdollista arvioida hänen keskimääräinen viikoittainen työaikansa. Mikäli se ei ole mahdollista, maksetaan peruspalkka tämän momentin mukaisen tuntipalkan mukaan.

PTYTES palkkarakenne

- Peruspalkka PTYTES 13 §
 - Perusteena tehtävien, osaamisen ja suorituksen arviointi
 - Palkkaryhmittely (Liite 1)
- Kokemuslisät PTYTES 18 §
 - (5 v – 5 % + 10 v – 5)
 - Perusteena työkokemus
- Määräaikainen palkanlisä PTYTES 20 §
- Tulospalkkio PTYTES 22 §

Työntekijän peruspalkka

- Palkkaryhmään sijoittaminen PTYTES 13 § 1 mom ja Liite 1
 - Palkkaryhmä
 - Rinnastuspalkkaryhmä
 - Palkkaryhmittelyn ulkopuolinen -> 13 § 3 mom, 13 § 4 mom
- Peruspalkan määräytyminen PTYTES 13 § 2 mom
 - Työntekijän peruspalkan määräytyminen -> työtehtävien vaativuus, ammattitaito ja työsuoritus
 - Arviointijärjestelmän laatiminen/uudistaminen -> neuvotteluelvoite
 - Arvioinnin suorittaminen -> vuosittain
 - Tiedonsaantioikeus ja salassapitovelvollisuus

Palkkaryhmään sijoittaminen (PTYTES 13 § 1momentti)

- Palkkaryhmään sijoittaminen (13 § 1 mom.)
 - Työntekijä sijoitetaan liitteen 1 mukaiseen palkkaryhmään siten, kuin liitteen 1 §:ssä on todettu.
 - Useimmiten oikea palkkaryhmä löydetään palkkaryhmittelyn otsikon ja sen alla palkkaryhmässä olevan nimikkeen ja tehtävän perusteella. Palkkaryhmä löytyy yleensä vertaamalla työntekijän nimikettä ja / tai tehtävää palkkaryhmässä annettuihin kriteereihin. (Ks. PTYTES Liite 1, 1 §)
 - Huom! Sama nimike voi esiintyä useammassa kuin yhdessä palkkaryhmässä. Silloin valitaan se taso, jota työntekijän tehtävät vastaavat.
 - Jos palkkaryhmittelystä ei rinnastamallaakaan löydy tehtävään soveltuvaa palkkaryhmää, on kyse palkkaryhmittelyn ulkopuolisesta tehtävästä, jonka peruspalkasta sovitaan työsopimuksella työnantajan ja työntekijän välillä.
 - Palkkaryhmässä on mainittu vain palkkaryhmän vähimmäispalkka, joka työntekijälle on vähintään maksettava. Ylärajaa ei ole määritely.

Työntekijän peruspalkan määräytyminen (PTYTES 13 § 2 mom)

- Työntekijän peruspalkan tasoon palkkaryhmässä vaikuttavat hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa. Työntekijän henkilökohtainen peruspalkka on sitä korkeampi mitä ylemmällä tasolla hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa on arvioitu. Nämä arvioidaan kokonaisarvioina (13 § 2 mom).

Rinnastuspalkkaryhmä ja palkkaryhmittelyn ulkopuoliset

- Rinnastuspalkkaryhmä ja palkkaryhmittelyn ulkopuoliset PTYTES 13 § 3 momentti
 - Mikäli ammattinimikettä tai palkkaryhmää ei ole palkkaryhmittelyssä tai tehtävä poikkeaa selvästi nimikkeen mukaisista tehtävistä, työntekijän peruspalkka määräytyy sen palkkaryhmän mukaan, johon hänet tehtäviensä ja koulutuksensa perusteella voidaan rinnastaa. Mikäli rinnastusnimikettä ei ole, työntekijä on palkkaryhmittelyn ulkopuolinen ja peruspalkasta sovitaan työsopimuksella.
 - Myös rinnastuspalkkaryhmää käytettäessä noudatetaan 2 momentin mukaista arviointimenettelyä työntekijän peruspalkkaa määriteltäessä. Myös palkkausryhmittelyn ulkopuolisten työntekijöiden osalta noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta ja soveltuvien osin edellä mainittua arviointimenettelyä.

Neuvotteluvelvoite arviointijärjestelmää käyttöönotettaessa

- **Menettelyt arviointijärjestelmää laadittaessa:**
- Ennen arviointijärjestelmän käyttöönottoa jäsenyhteisössä neuvotellaan henkilöstön/henkilöstön edustajien/edustajan kanssa arvioinnin perusteista, kuten
 - tavoitteista
 - menettelytavoista
 - arviointikriteereistä ja
 - niiden vaikutuksesta palkkaukseen (yleisellä tasolla, yksittäisen työntekijän tai ryhmän arvioista ja palkkauksesta ei neuvotella).
- Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen.
- Työnantaja antaa henkilöstön edustajalle riittävät tiedot neuvottelua varten.
- Samaa menettelyä käytetään järjestelmää muutettaessa.

Arvioinnin suorittaminen

- **Arvioinnin suorittaminen**
 - Työntekijöiden arviointi tapahtuu vähintään kerran vuodessa. Uuteen palkkaryhmään siirryttäessä, suoritetaan arviointi uudelleen. Työntekijällä on oikeus saada jäljennös häntä koskevasta kirjallisesta arviosta. Työntekijää koskevat tiedot voidaan luovuttaa vain hänelle itselleen ja hänen antamallaan yksilöidyllä suostumuksella muulle henkilölle.
- **Työntekijän tiedonsaantioikeus**
 - Työntekijällä on oikeus saada jäljennös häntä koskevasta kirjallisesta arvioista.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus ja salassapitovelvollisuus

- **Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus**
 - Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tieto jaettavasta palkkasummasta, saajien määrästä ja keskimääräisestä korotuksesta, jos vähintään 5 työntekijää on samassa ryhmässä. Muussa tapauksessa ryhmät yhdistellään riittävän suuriksi yksiköiksi.
- **Salassapitovelvollisuus**
 - Työntekijää koskevat arviointitiedot voidaan luovuttaa häntä edustavalle luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemaalle edustajalle työntekijän kutakin kertaa varten antaman yksilöidyn suostumuksen perusteella.
 - Työnantaja ja luottamusmies/henkilöstön edustaja on velvollinen pitämään salassa asiat, jotka saavat tietoonsa työntekijästä arvioinnin yhteydessä.

Kokonaispalkka

- **Kokonaispalkka (PTYTES 13 § 4 mom.)**
 - Palkkaryhmittelyn ulkopuoliselle työntekijälle voidaan maksaa sopimuspalkkaa (kokonaispalkkaa), joka voi sisältää myös kokemuslisät.
 - Kokemuslisään oikeuttava aika on kuitenkin vahvistettava vuosilomaoikeuden toteamiseksi.
 - Yleiskorotukset lasketaan kokonaispalkasta silloin, kun kokemuslisien osuutta palkasta ei ole eroteltu.

Kokemuslisä PTYTES 18 §

- **Kokemuslisän kertyminen:** Työntekijälle maksetaan kokemuslisää 5 ja 10 kokemuslisään oikeuttavan palveluvuoden jälkeen. Kumpikin kokemuslisä on 5 prosenttia työntekijän peruspalkasta.
- **Kokemuslisän maksaminen:** Kokemuslisää maksetaan kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

Kokemuslisän hakeminen ja selvitys muun työnantajan palveluksesta

- **Kokemuslisän hakeminen ja selvitys muun työnantajan palveluksesta.**
 - Kokemuslisää ei tarvitse hakea, vaan työnantajan on huolehdittava siitä, että se maksetaan kokemuslisään oikeuttavien vuosien täytyessä.
 - Työntekijän on esitettävä muun kuin oman työnantajan palveluksesta luotettava kirjallinen selvitys. Jos työnantaja pyytää työsopimusta tehtäessä työntekijän toimittavan todistukset sovittuun kohtuulliseen määräaikaan mennessä eikä työntekijä tätä noudata, maksetaan kokemuslisä vasta, kun selvitys on esitetty. Jos määräaikaa ei ole asetettu ja selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään jälkikäteen, maksetaan kokemuslisää enintään 2 vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Kokemuslisään oikeuttava palveluaika

- Kokemuslisään oikeuttaa suoraan
 - kaikki oman työnantajan palvelu toimialasta riippumatta.
 - palvelu samalla ammattialalla muun työnantajan palveluksessa.
- Kokemuslisään oikeuttaa työnantajan harkinnalla
 - palvelu, josta on olennaista hyötyä ko. tehtävissä.
- Kokemuslisään ei oikeuta
 - toiminta yrittäjänä tai yrityksen omistajana tai osakkaana (esim. yksityisenä päivähoitajana ei-työsuhteessa).
- Jos palvelusta katsotaan olevan olennaista hyötyä, on se hyväksyttävä kokonaisuudessaan. Ainoastaan, mikäli työntekijän tehtävät entisellä työnantajalla ovat jostain ajankohdasta olennaisesti muuttuneet, voidaan kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksyä vain se aika, josta on olennaista hyötyä.

Kokemuslisään oikeuttavasta palveluajasta tehtävät vähennykset

- Kokemuslisään oikeuttavasta ajasta vähennetään ne kalenteripäivät, jolloin työssäolo on ollut keskeytyneenä. Työssäolo keskeytyy mm. sairausloman, muun työloman tai opintovapaan vuoksi. Poissaolot lasketaan kalenteripäivinä, jolloin 30 päivän poissaolot vähentävät aikaa yhdellä kuukaudella.
- Ajat, jotka eivät edellä olevasta huolimatta vähennä kokemuslisääaikaa:
 - vuosiloma-aika
 - äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-aika, jos työntekijä on saanut palkkaa tai äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa
 - yhteensä enintään 30 päivän sairauslomat kalenterivuodessa
 - enintään 30 päivää kestävä muu poissaolo kalenterivuodessa.
- Jos muuta poissaoloa ei ole, sairausloman 30 päivää ylittävä osa katsotaan viimeisessä kohdassa mainituksi muuksi poissaoloksi, jolloin kokemuslisään oikeuttaa yhteensä 60 sairauslomapäivää kalenterivuodessa.

Määräaikainen palkanlisä (ent. kannustelisä)

- PTYTES 20 §
 - Työntekijälle voidaan maksaa erillistä määräaikaista palkanlisää, jossa perusteena on tilapäinen työtehtävien tai olosuhteiden muutos.
 - Voidaan maksaa sellaisesta tehtävien muutoksesta, jota ei tilapäisenä oteta huomioon peruspalkassa. Esim. työntekijän tehtävien muuttuessa vaativammaksi tilapäisesti tai määräajaksi.
 - Pysyvät muutokset henkilön tehtävissä, ammattitaidossa ja suorituksessa otetaan huomioon arvioitaessa

Tulospalkkio

- Työntekijälle tai työntekijäryhmälle voidaan maksaa tulospalkkiota työnantajan päättämällä tavalla, mikäli asetut tulostavoitteet saavutetaan.
- Tulospalkkio rakennetaan ja neuvotellaan PTYTES 22 § 2 momentissa mainitulla tavalla.
- Tulospalkkio ei ole PTYTES 10 §:ssä tarkoitettua varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.

Työsuojeluvaltuutetun palkkio

- Varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta on korotettu seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
10-19	30,00
20-39	44,00
40-69	53,00
70-	63,00

Erinäiset määräykset

- Palkanmaksu työsuhteen alkaessa (24 § 1 mom.)
 - Palkkaa maksetaan siitä lukien , kun työntekijä on ryhtynyt hoitamaan tehtäviään. Ks. PTYTES 5 § 4 mom.
- Palkanmaksu pätevän poissaolosyyn puuttuessa (24 § 2 mom.)
 - Jos työntekijällä ei ole pätevää syytä poissaololleen, hänelle ei makseta poissaoloajalta palkkaa.
- Palkan vähentäminen, satunnainen poissaolo (PTYTES 24 § 3 mom)
 - **Työpäivä jää vajaaksi:** Kuukausipalkasta vähennetään tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta, jos työpäivä työntekijän pyynnöstä tai muutoin hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaaksi eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana.
 - **Poissaolo kestää koko työpäivän.** Kokonaisen työpäivän kestävästä vastaavasta poissaolosta vähennetään 12 § 1 momentin mukainen päiväpalkka kultakin poissaoloon sisältyvältä kalenteripäivältä.

Erinäiset määräykset

- Palkanmaksu työsuhteen päättyessä (24 § 4 mom.)
 - Palkka maksetaan työsuhteen päättymispäivään saakka. Kuolintapauksessa kuolinpäivään saakka, kuitenkin niin ettei jo maksettua palkkaa peritä takaisin.
- Palkan maksuaika (25 §)
 - Työntekijälle maksetaan palkka kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä päivänä, jollei tässä työehtosopimuksessa ole tosin määrätty tai palkan suoritusperusteista muuta johdu. Jos palkan maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä tai työajan täyttymisen seuranta, palkka maksetaan viimeistään laskutusta seuraavan kalenterikuukauden aikana.
 - Työaikakorvausten maksamisajankohdasta on määräys 42 §:ssä.
 - Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen päättyessä, ellei työsopimuksella ole sovittu, että se maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä.

Erinäiset määräykset

- Palkkalaskelma (25 § 3 momentti)
 - Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma ja tarvittaessa selvitys palkan suuruudesta ja palkanpidätyksestä eri tarkoituksiin.
- Kuittausoikeus (26 §)
 - Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan on säädetty työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä.

Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus

Suvi Kämäri

17.1.2012 Helsinki

www.kuntatyönantajat.fi

KT *Kuntatyönantajat*



TTES 2012–2013

Kertaerä helmikuussa 2012

- Palvelussuhde on voimassa vähintään 1.11.2011 – 1.2.2012
- Helmikuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksetaan 150 euron suuruinen erillinen kertaerä.
- Osa-aikatyössä kertaerä on vastaava osuus 150 eurosta kuin työaika on täydestä työajasta.
- Kertaerää ei makseta, jos työntekijälle ei makseta palkkaa tammikuulta 2012.



1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Palkkaryhmä		€/tunti	Perustuntipalkan korotus snt / tunti
I	A	11,92–13,94	36
	B	10,58–12,58	32
	C	9,81–11,23	28
II	A	9,39–10,33	26
	B	9,21–9,89	25
III		8,97–9,67	21
IV		8,30	20
O		8,53	19
Nuorten, alle 18 v. työntekijöiden palkat		7,73–7,95	19

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Työkokemuslisä

- 2 palvelusvuoden jälkeen 0,48 euroa/tunti
- 4 palvelusvuoden jälkeen 0,95 euroa/tunti
- 7 palvelusvuoden jälkeen 1,42 euroa/tunti

Henkilökohtainen lisä

- Henkilökohtaista lisää korotetaan 1,5 %, kuitenkin vähintään 1 sentillä.

Työolosuhteelliset

- Työolosuhteellisiä korotetaan keskimäärin 2,0 %.
- Työolosuhteellisten suuruus on enintään 2,74 euroa/tunti.

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Urakkapalkkaus

- Urakkapalkkoja, lukuun ottamatta yksityisen alan hinnoitteluja, korotetaan keskimäärin 2,4 %.
- TTES:n liitteen 4 osaurakkahinnoittelun tavoiteansioita korotetaan 2,4 %.

TTES:n 35 § 1 momentissa sanotun keskituntiansion tarkistaminen

- Vuoden 2011 II–IV vuosineljänneksen perusteella laskettuja keskituntiansioita korotetaan 1,7 %.
- Vuoden 2012 I vuosineljänneksen perusteella laskettuja keskituntiansioita korotetaan 0,6 %.

Teksteihin tehdyt muutokset

Palkallinen isyysvapaa (64 § 2 mom.)

- Isällä on oikeus saada palkallista isyysvapaata.
- Isälle maksetaan täysi palkka ajanjaksolta, johon sisältyy isyysvapaan 6 ensimmäistä arkipäivää.
- Oikeus hakea palkallista isyysvapaata alkaa 1.2.2012.

Palkalliset poissaolopäivät (67 §)

- Muutettu luettelo palkallisista poissaolopäivistä vastaamaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Lisäksi on tehty stilistisiä muutoksia, joilla ei ole tarkoitus muuttaa sopimuksen tulkintaa

1.3.2013

Palkkoja korotetaan

- 1,46 % suuruisella yleiskorotuksella ja
- 0,6 % suuruisella paikallisella järjestelyerällä
- Palkantarkistusten toteuttamisesta annetaan tarkemmat tiedot myöhemmin.

Keskeiset työaikamääräykset

PTYTES luku 3



Esityksen rakenne

- Yleistä
- Työajaksi luettava aika
- Työajan suunnittelu
- Työaikakorvaukset
- Työaikamuodot
 - Yleistyoaika
 - Toimistotyöaika
- Liukuva työaika

Yleistä

- PTYTES:n työaikamuotoja ovat:
 - 1) Yleistyöaika
 - 2) Toimistotyöaika
 - 3) Jaksotyöaika
- Lisäksi keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 3).
- Sovelletaan PTYTES:n työaikamääräyksiä sekä näiden lisäksi PTYTES 27 § 1-2 momentissa erikseen mainittuja työlainsäädännön määräyksiä.

Työajaksi luettava aika

PTYTES 28 §



Työajaksi luettava aika, PTYTES

28 §

- Työajaksi luetaan:
 - 1) Työhön käytetty aika sekä
 - 2) Aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
- Matkaan käytetyn ajan lukeminen työaikaan:
 - **Pääsääntö:** Työtehtävien edellyttämään matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikaa.
 - Työntekijän päivittäistä työaikaa ei matkustuksen vuoksi kuitenkaan pidennetä. Säännöllinen työaika saa matkustukseen kuluneelta ajalta jäädä vajaaksi eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Matkaan käytetty aika, PTYTES 28 § 3-4 mom.

- **Esimerkki**

Työntekijä lähtee aamulla asunnoltaan työmatkalle toiseen kaupunkiin osallistuakseen siellä työtehtävien edellyttämään asiakastapaamiseen. Matkaa asunnolta asiakastapaamiseen ja takaisin asunnolle ei lueta työaikaan. Säännöllinen työaika saa kuitenkin matkustukseen kuluneelta osin jäädä vajaaksi eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Matkaan käytetty aika, PTYTES 28 § 3-4 mom.

- Poikkeukset (luetaan työaikaan):
 - 1) matkaa on samalla pidettävä työsuorituksena.
 - 2) kyseessä on työpäivän kuluessa työntekopaikasta toiseen matkustaminen.
 - 3) kyseessä on kulkeminen tai kuljetus esimiehen määräämästä lähtöpaikasta työtehtävän suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan.

Koulutukseen käytetty aika, PTYTES 28 § 5 mom.

- Koulutusajan lukeminen työaikaan
 - **Pääsääntö:** Koulutus ei ole työaikaa.
 - Poikkeus: luetaan työajaksi, jos kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:
 - 1) Koulutus on työnantajan itsensä järjestämä,
 - 2) Välittömästi työntekijän työtehtäviin liittyvä,
 - 3) Työtehtävien hoidon kannalta välttämätön ja työnopastukseen rinnastettava koulutus, ja josta
 - 4) Työntekijä ei voi työvelvollisuuksiaan laiminlyömättä kieltäytyä.

Terveystenhoidolliset tutkimukset, PTYTES 28 § 6-7 mom.

1) Työnantajan määräämät tutkimukset/tarkastukset tai työn edellyttämät lakimääräiset tarkastukset:

➤ Luetaan työaikaan

2) Lääkärin läheteellä määräämät tutkimukset:

➤ Koskee ainoastaan tutkimuksia (sis. myös synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset)

➤ Työntekijä saa osallistua työaikana, jos tutkimusta ei voida järjestää työajan ulkopuolella.

➤ Ei lueta työaikaan, mutta työntekijällä kuitenkin oikeus normaaliin palkkaansa tältä ajalta ja työaika saa tältä osin jäädä vajaaksi (työaikaa ei teetetä takaisin).

Terveystenhoidolliset tutkimukset, PTYTES 28 § 6-7 mom.

- Sopimusmääräys ei siis koske:
 - Oma-aloitteista lääkärissä ja hoidoissa käyntejä.
 - Useamman päivän kerrallaan kestäviä tutkimuksia.
 - Tutkimuksia, jotka on suoritettu työntekijän oma-aloitteisen lääkärissä käynnin yhteydessä.
 - Hammaslääkärikäyntejä
 - Äkillinen hammassairaus (PTYTES 85 § 3 mom) → oikeus saada sairauslomaa.

Terveystenhoidolliset tutkimukset

PTYTES 28 § 6-7 mom.

- **Kun työterveyslääkäri määrää fysikaalista hoitoa, luetaanko hoidoissa käynti työaikaan vai onko se korvattava tai vähennettävä palkasta ?**
- Koska fysikaalista hoitoa ei voida pitää terveydenhoidollisena tutkimuksena, PTYTES:n terveydenhoidollisia tutkimuksia koskevat 28 §:n 7 momentti ei sovellu tähän tapaukseen. Ensisijaisesti työntekijän tulisi käydä tällaisessa fysikaalisessa hoidossa työajan ulkopuolella.
- Työnantaja voi myös antaa luvan työntekijälle käydä fysikaalisessa hoidossa työaikana. Hoitoon ja matkustamiseen kulunutta aikaa ei tällöin lueta työaikaan eikä työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tältä ajalta.
- Hoidossa käynnin ajaksi myönnetään palkatonta vapaata tai vapautukseen käytetty työaika teetetään takaisin (ks. PTYTES, 28 § 7 mom, soveltamisohjeet, s. 44).

Terveystarkastuksen yhteydessä työntekijä lähetetään työfysioterapeutin vastaanotolle selkävaivojen tutkimista varten, luetaanko tämä työaikaan?

- **Kun työterveystarkastuksen yhteydessä työntekijä lähetetään työfysioterapeutin vastaanotolle selkävaivojen tutkimista varten, luetaanko tämä työaikaan?**
- Pääsääntö: Tutkimuksissa tulee käydä työajan ulkopuolella.
- Mikäli työfysioterapeutin tutkimuksessa käyminen ei ole mahdollista vapaa-aikana, työntekijä saa osallistua työaikaan lääkärin läheteellä määräämään työfysioterapeutin tutkimukseen.
- Huom! Jos taas joku muu terveydenhuollon henkilö kuin lääkäri (esim. työterveyshoitaja) on lähettänyt työntekijän työfysioterapeutin tutkimukseen, tällöin ei sovelleta PTYTES 28 § 7 momenttia.
 - Jos työntekijä tällöin käy työfysioterapeutin vastaanotolla työaikaan, tulee hänen anoa työnantajalta palkatonta vapaata täksi ajaksi tai työntekijän tulee tehdä tutkimukseen ja matka-aikoihin kuluneet tunnit takaisin.

Päivittäiset lepoajat, PTYTES 31 §

- **Pääsääntö:** Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.
- Päivittäinen lepoaika (ruokatauko) on vähintään puoli tuntia ja se on annettava vuorokautisen työajan ollessa 6 tuntia pitempi.
- Poikkeukset:
 - 1) Työtehtävien laadun vuoksi lepotauon järjestäminen ei ole mahdollista (PTYTES 31 § 2 mom).
 - 2) Päivittäinen lepotauko jaksotyössä eräissä laitoksissa (PTYTES 31 § 3 mom).
- Päivittäin yksi 10 minuutin kahvitauko, joka luetaan työaikaan.

Työajan suunnittelu



Työvuoroluettelo, PTYTES 33 §

- Työnantajan velvollisuus: Laadittava kaikilla työpaikoilla ja kaikissa työaikamuodoissa.
- Työvuoroluetteloon ("lista", "työaikasuunnitelma") merkitään:
 - Säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen.
 - Päivittäiset lepoajat.
- Työvuoroluettelo on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työaikajakson alkamista.
- Muuttaminen tiedoksiannon jälkeen:
 - 1) Työntekijän suostumuksella (aina mahdollista).
 - 2) Työnantajan yksipuolisella päätöksellä, kun siihen on töiden järjestelyihin liittyvä painava syy (2 mom, ks. soveltamisohje).
- Jos käytössä työaikajakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu keskimääräiseksi (esim. 3 viikon jakso), työvuoroluettelo on laadittava koko työaikajaksolle.

Työpäivän sijoittaminen ja pituus, PTYTES 29 §

- Pyritään:
 - 5-päiväiseen työviikkoon (lauantai ja sunnuntai vapaapäiviä).
 - Työpäivän yhdenjaksoisuuteen.
 - Vähintään 4 tunnin työvuoroihin.
 - Jaksotyössä päivävuorossa enintään 10 tunnin ja yövuorossa enintään 12 tunnin vuoroihin.

Viikoittainen ja vuorokautinen lepoaika, PTYTES 30 §

- Työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika.
 - Voidaan järjestää myös keskimääräiseksi 14 vuorokauden aikana (vapaa-ajan yhteispituus 70 tuntia).
 - Vapaa-ajan tulee tällöin kuitenkin olla vähintään 24 tuntia viikossa.
- Mikäli viikoittainen vapaa-aika on jäänyt antamatta, on tästä maksettava korvaus (3 mom.).
- Vuorokausilepo määräytyy työaikalain 29 §:n perusteella.
- Päivittäiset lepoajat (PTYTES 31 §).

Työaikakorvaukset

PTYTES 34 § - 43 §



Epämukavan työajan korvaukset, PTYTES 34-36 §

- Epämukavan työajan korvaukset (34 – 36 §):
 - Sunnuntaityökorvaus, 100 %
 - Lauantaityökorvaus, 20 %.
 - Aattokorvaus, 100 %
 - Iltatyökorvaus, 15 %
 - Yötyökorvaus, 30 % (jaksotyössä 40 %/20 min)
- Korvaukset maksetaan joko rahana tai annetaan vapaana → Työnantaja päättää.
- Jos työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta.
- Työaikakorvausten laskeminen, PTYTES 41 § 1 mom.

Työaikakorvausten suorittaminen, PTYTES 40 §

- Lisä-, yli-, lauantai-, sunnuntaityökorvauksen ja aattokorvauksen sekä ilta- ja yötyökorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että:
 - 1) Työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen määräämällä muulla paikalla,
 - 2) Työhön käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitetty ja
 - 3) Työ on suoritettu työnantajan antaman kirjallisen määräyksen perusteella (lukuun ottamatta säännöllistä vuorotyötä/jaksotyötä)
- **Työaikakorvausten maksaminen edellyttää siis aina, että työtä on tehty työnantajan määräyksestä ja aloitteesta.**
- Työaikakorvauksia ei makseta työaikalain ulkopuoliselle työntekijälle, ellei hänen kanssaan ole muuta sovittu.
- Vapaa-aikakorvaukset siirtyvät, mikäli työntekijä on sairaana suunnitellun vapaan aikana (3 mom).

Hätätyö, hälytysluonteinen työ ja varallaolo, PTYTES 37 §

- Hätätyö (37 §)
- Hälytysluonteinen työ (38 §)
 - Maksetaan tehdyn työajan perusteella maksettavan palkan lisäksi hälytysraha (7,57 euroa) ja vähimmäismatkakustannukset.
- Varallaolo (39 §)
 - Vapaamuotoinen varallaolo.
 - Asuntovarallaolo (harvinainen).
 - Korvataan rahana tai vapaana työnantajan päätöksen mukaan.

Työaikakorvausten suorittamisajankohta, PTYTES 42 §

- Ks. Jaksotyötä koskeva esitys.

Säännölliset työajat

PTYTES 44 § - 47 §



Säännöllinen työajat, PTYTES 44-47 §

- Säännöllisen työajan pituus määräytyy työntekijään sovellettavan työaikamuodon mukaan
 - Yleistyöaika: 38h 15 minuuttia/vko tai tämä keskimäärin työaikajaksossa.
 - Toimistotyöaika: 36h 15 minuuttia/vko tai tämä keskimäärin työaikajaksossa.
- Säännöllistä työaika on aika, jonka työntekijä on velvollinen tekemään työtä ilman eri korvausta (lisä- tai ylityöraja).
- Lisätyötä on työnantajan aloitteesta työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.
- Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia liukuvan työajan käytöstä yleistyöajassa ja toimistotyöajassa työaikalain 13 §:n mukaisesti.

Säännölliset työajat, PTYTES 44-47 § (jatkuu)

- Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla – tai jaksossa on täysi säännöllinen työaika lyhennettynä arkipyhälyhennyksellä (lyhennys 1/5 viikon säännöllisestä työajasta)
 - Jos arkipyhä on vuosiloman tai työloman sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.
 - Arkipyhälyhennys pyöristetään lähimpään 5 minuuttiin.
 - Arkipyhälyhennys tehdään osa-aikatyön tasoittumisjaksolla myös silloin, kun arkipyhä sattuu ns. vapaaviikolle eli työntasausvapaan ajalle.
- Ylityöraja ei alene arkipyhäviikolla tai –jaksolla → Jos tällaisella viikolla/jaksolla tehdään säännöllistä työaika enemmän työtä, on se enintään arkipyhälyhennyksen verran lisätyötä.

Säännölliset työajat, PTYTES 44-47 § (jatkuu)

- **Esimerkki:**

- Toimistotyöaika, täysi työaika, 1 arkipyhä.
- Arkipyhälyhennys on 7h 15 minuuttia (36,25 / 5).
- Lisätyöraja on 29 tuntia (36h 15 min – 7h 15 min).
- Viikon ylityöraja ei muutu eli se on 38h 15 minuuttia.

Säännölliset työajat, PTYTES 44-47 § (jatkuu)

- **Esimerkki:**
 - Toimistotyöaika, osa-aikatyö, 1 arkipyhä.
 - Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 18 tuntia viikossa, on arkipyhälyhennys pyöristettynä 3 tuntia 35 minuuttia yhtä arkipyhää kohden ($18 : 5 = 3,6 \text{ t} = 3 \text{ t } 36 \text{ min}$).
 - Lisätyöraja on 14 tuntia 25 minuuttia ($18 \text{ t} - 3 \text{ t } 35 \text{ min}$).
 - Ylityöraja on sama kuin täydessä toimistotyöajassa, eli 38 tuntia 15 minuuttia.

Yleistyoaika

PTYTES 48 § - 53 §



Yleistyoaika, PTYTES 48-53 §

- Sovelletaan kaikkiin niihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaikaa, jaksotyöaikaa tai keskeytymätöntä kolmivuorotyöaikaa.
- Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38h 15 minuuttia viikossa.
- Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38h 15 minuuttia enintään 6 viikon työaikajaksossa.
 - Osa-aikatyössä työaikajakso voi olla enintään 12 viikkoa.
- Lisätyötä voi yleistyoajassa muodostua vain osa-aikatyössä tai arkipyhäviikoilla tai –jaksossa
 - Lisätyö korvataan maksamalla yksinkertainen tuntipalkka tai antamalla vapaata 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

Yleistyoaika, PTYTES 48-53 § (jatkuu)

- Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityöraajat:
 - Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluettelon suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.
 - Viikoittainen ylityöraja on 38h 15 minuuttia tai työaikajaksossa työvuoroluettelon kullekin kalenteriviikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Yleistyöaika, PTYTES 48-53 § (jatkuu)

- Vuorokautinen ylityö korvataan siten, että:
 - 50 %:lla korotettu tuntipalkka 2 ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta.
 - 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta.
- Viikoittainen ylityö korvataan siten, että:
 - 50 %:lla korotettu tuntipalkka viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta.
 - 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta.
- Työnantaja päättää korvataanko ylityö rahana vai vapaana.

Toimistotyöaika

PTYTES 54 § - 58 §



Toimistotyöaika, PTYTES 54-58 §

- Toimistotyöaika sovelletaan pääsääntöisesti hallinto- ja toimistotyössä työskenteleviin työntekijöihin.
- Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36h 15 minuuttia viikossa.
- Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 36h 15 minuuttia enintään 6 viikon työaikajaksossa.
 - Osa-aikatyössä työaikajakso voi olla enintään 12 viikkoa.
- Lisätyön syntyminen
 - Viikoittaisen säännöllisen työajan 36,25h ja ylityörajan 38,25h välinen aika
 - Osa-aikatyössä
 - Arkipyhäviikolla

Toimistotyöaika, PTYTES 54-58 § (jatkuu)

- Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityöraajat:
 - Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloön suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.
 - Viikoittainen ylityöraja on 38h 15 minuuttia tai työaikajaksossa työvuoroluetteloön kullekin kalenteriviikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä 2 tunnilla.

Toimistotyöaika, PTYTES 54-58 § (jatkuu)

- Vuorokautinen ylityö korvataan siten, että:
 - 50 %:lla korotettu tuntipalkka 2 ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta
 - 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta
- Viikoittainen ylityö korvataan siten, että:
 - 50 %:lla korotettu tuntipalkka viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta
 - 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta
- Työnantaja päättää korvataanko ylityö rahana vai vapaana.

Liukuva työaika

PTYTES 44 § 2 mom.



Liukuva työaika

- Käsite: Työaikajärjestely, jossa työntekijä voi sovituisissa rajoissa itse määrätä työn alkamis- ja päättymisajankohdan.
- PTYTES 44 § 2 mom: Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan käytöstä yleistyöajassa ja toimistotyöajassa työaikalain 13 §:n mukaisesti → Sovitaan siis työnantajan ja työntekijän kesken.
- Työehtosopimuksessa ei ole omia liukuvaa työaika koskevia määräyksiä, joten noudatetaan työaikalain 13 §:ää.

Liukuva työaika

- Työaikalain 13 §:n perusteella ainakin seuraavista asioista on sovittava liukuvaa työaikaa käyttöön otettaessa:
 - *Kiinteä työaika* = aika, jonka työntekijän tulee päivittäin olla työpaikalla.
 - *Työajan vuorokautinen liukumaraja* = aika, jonka rajoissa työntekijä voi itse valita työhön saapumisensa ja työstä lähtemisensä ajankohdan.
 - liukuma-aika saa 13 §:n mukaan olla enintään 3 tuntia eli vuorokautinen työaika voi pidentyä ja lyhentyä enintään 3 tuntia.
 - *Lepoaikojen sijoittaminen* (esim. lepotauko pidetään klo 11-13 välisenä aikana).
 - *Säännöllisten työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä (+/- liukumasaldo)*
 - 13 §:n mukaan saldo voi olla enintään +40 tuntia (miinussaldoa koskien laissa ei ole säädetty enimmäisrajaa)

Liukuva työaika

Esimerkki

- Kiinteä työaika on kello 9.00–15.00 välillä.
- Lepoaika (ruokatunti) on enintään 1 tunti kello 11.00–13.00 välisenä aikana.
- Liukumaraja on 3 tuntia.

Tällaisessa liukuvassa työaikajärjestelmässä aikaisin töiden alkamisajankohta on klo 6.00 ja myöhäisin alkamisajankohta klo 9.00 (liukuma 3 tuntia). Työpäivän aikaisin päättymisajankohta on kello 15.00 ja myöhäisin päättymisajankohta on kello 18.00 (liukuma 3 tuntia). Työntekijän säännöllisen vuorokautisen työajan pituus on enintään 11 tuntia eli lepoaikoineen klo 6.00–18.00. Työntekijän säännöllisen vuorokautisen työajan pituus on vähintään 5 tuntia (klo 9-15 vähennettynä 1 tunnin lepoajalla).

Liukuva työaika

- Pääsääntö: Työajan ylityskertymä (+ saldo) tasataan lyhyemmillä työpäivillä.
- Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.
- Työsuhteen päättyessä kertyneet +saldotunnit (joita ei ole pidetty työsuhteen aikana vapaana) korvataan rahana ja vastaavasti -saldotunnit vähennetään palkasta (työaikalaki 24 §).
- Työaikalaisissa (eikä työehtosopimuksessa) ei ole erikseen säännöksiä koskien ylityön syntymistä liukuvassa työajassa
→ Noudatetaan lähtökohtaisesti ylityötä koskevia yleisiä periaatteita.

Työaikakorvausten suorittaminen

Yleinen työehtosopimuspäivä 17.1.2012



Työaikakorvausten suorittaminen

- PTYTES 42 § 1 momentti työaikakorvausten suorittamisajankohta.
- PTYTES 42 § 2 momentti vapaa-aikakorvauksena annettavasta vapaa-ajasta sopiminen (uusi määräys).
 - Määräyksen perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikakorvausten säästämistä pidemmiksi yhdenjaksoisiksi vapaiksi (työaikapankki).

Työaikakorvausten suorittamisajankohta

- PTYTES 42 § 1 momentin mukaan rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus annettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana paitsi, jos säännöllinen työaika on vahvistettu viikkoa pitemmäksi työaikajaksoksi, tällaisen työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Työntekijän kanssa sovittaessa voidaan vapaa-aikakorvaus antaa vielä 4 seuraavan kalenterikuukauden aikana.
- PTYTES 42 § 2 momentin nojalla työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti edellä mainittua pidemmästä ajanjaksosta, jonka kuluessa vapaa-aikakorvauksia kertyy ja niitä annetaan. Tehdystä kirjallisesta sopimuksesta on käytävä ilmi ne periaatteet, joiden mukaan vapaa-aikakorvauksia säästetään ja niitä käytetään. Vapaat pyritään antamaan kokonaisina työpäivinä. Sopimus voidaan irtisanoa PTYTES:n 43 §:n 2 momentin mukaisesti.

PTYTES:n jaksotyöaika koskevat sopimusmääräykset

Yleinen työehtosopimuspäivä 17.1.2012



Normipohja

- Työaikalaki 7 §
- PTYTES 59-68 §
 - 59 § Jaksotyöajan soveltaminen
 - 60 § Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika
 - 61 § Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso
 - 62 § Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys
 - 63 § Jaksotyöaika ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla
 - 64 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys
 - 65 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla
 - 66 § Jaksotyöaika, lisätyökorvaus
 - 67 § Jaksotyöaika, ylityökorvaus
 - 68 § Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet
 - Lisäksi PTYTES työaikaluvun yleiset määräykset esim.
 - 28 § työaika, 29 § työajan sijoittaminen, lepoajat 30- 31 §, 33 § työvuoroluettelo, epämukavan työajan korvaukset 34-35 §, 40-42 § työaikakorvausten, yleiset edellytykset, laskeminen ja suorittaminen
 - Huom! Vuosilomapäivien kuluminen 74 § luvussa 5 Vuosiloma

Jaksotyöajan soveltamisala

- Jaksotyöaika voidaan käyttää työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä.
 - 1) poliisi-, tulli-, posti-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa sekä rakennustöissä
 - 2) Sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa
 - 3) Henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla
 - 4) Aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä
 - 5) Alusten koeajon aikana tehtävässä työssä
 - 6) Maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä
 - 7) Kotitaloustyössä
 - 8) Vartiointityössä
 - 9) Meijeriliikkeissä
 - 10) Majoitus- ja ravitsemisliikkeissä
 - 11) Taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa
 - 12) **PTYTES:ssa sovittu jaksotyöajan soveltamisesta myös satamissa ja pesuloissa.**

Mitä erityistä on jaksotyöajassa?

- Jaksotyössä säännöllinen työaika määritellään vain jakson työaikana, koska jaksotyöajassa ei ole vuorokautista tai viikoittaista ylityörajaa.
 - Jakson säännöllinen työaika on $38,25 \times$ jakson viikkojen lukumäärä (esim. $38,25 \times 4 = 153$ on neljän viikon jakson säännöllinen täysi työaika).
- PTYTES keskeytyneen jakson määritelmä ja vaikutus säännölliseen työaikaan työaikajaksoilla = suunnitteluraja
Jaksotyöaika on ainoa työaikamuoto, jossa on keskeytyneen jakson taulukko.
- PTYTES jaksotyöajassa vielä huomioitavaa
 - Lyhyissä työsuhteissa (ei kestä yhtään kokonaista työaikajaksoa) omat määräykset 68 § (ylityörajat kalenteriviikossa).

Säännöllinen täysi työaika jaksotyössä

- Säännöllinen täysi työaika = suunnitteluraja

Työaikajakson pituus	Säännöllinen täysi työaika
2 viikkoa	76 t 30 min
3 viikko	114 t 45 min
4 viikkoa	153 t
5 viikkoa	191 t 15 min
6 viikkoa	229 t 30 min

Arkipyhän vaikutus jaksotyöaikaan

- Arkipyhät lyhentävät työaika jaksolla (7 t 40/ arkipyhä ja osa-aikatyössä arkipyhälyhennys on samassa suhteessa lyhyempi kuin säännöllinen osa-aikatyö on täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.
 - > suunnitteluraja alenee 7 t 40 min/arkipyhä täydessä työajassa.
 - > työaikajakson ylityöraja pysyy ennallaan.

Arkipyhän vaikutus jaksotyöaikaan

Esimerkki

- **Jaksotyöaika, täysi työaika, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää**
- **3 viikon työaikajaksoon (3 x 38,25 = 114,75 t), johon sisältyy 4 työaika lyhentävää arkipyhää (jouluatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä täyttä työaika lyhennetään 30 tuntia 40 minuuttia (4 x 7 t 40 min = 30 t 40 min). Lisätyöraja on 84 tuntia 5 minuuttia (114,75 t - 30t 40 min).**
- **Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 84 tuntia 5 minuuttia, olisi se lisätyötä ylityörajaan 114 tuntiin 45 minuuttiin saakka ja sen jälkeen ylityötä.**

Keskeytynyt jakso jaksotyöajassa

- Työaikajakson keskeytyy (PTYTES 61 §)
 - Jos työsuhde alkaa tai päättyy kesken käytössä olevan työaikajakson, työntekijä on työlomalla (esim. sairausloma, palkaton tai palkallinen työloma, koulutustilaisuus, jota varten on myönnetty työlomaa) , työntekijä on vuosilomalla tai lomautettuna työaikajakson aikana.

Ennalta tiedossa oleva ja yllättävä keskeytys

Ennalta tiedossa oleva keskeytys (PTYTES 61 §)

- Keskeytys tiedossa viimeistään 5 päivää ennen ao. työaikajakson alkamista.
- Ennalta tiedossa oleva keskeytys merkitään työvuoroluetteloon ja työaika määräytyy keskeytyneen jakson taulukon mukaan (62 § 1 mom).
- Yllättävä keskeytys (PTYTES 61 §)
 - Keskeytys on yllättävä, jos se ei ole tiedossa viimeistään 5 päivää ennen työvuoroluettelon alkamista.
 - Keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu aika osoittaa ylityörajan.

Säännöllinen työaika työaikajaksossa, jossa on ennalta tiedetty keskeytys

- 62 § 1 mom; Jos työaikajaksoon sisältyvällä työviikolla on ennalta tiedossa oleva keskeytys, suunnitellaan siltä viikolta työaika työaikajaksolle seuraavasti:

Keskeytyspäiviä viikossa	Jaksolle työaika ko.viikolta
1	32
2	24
3	16
4	8
5-7	-

Esimerkki ennalta tiedossa olevan keskeytys ja säännöllinen työaika työaikajaksolla

- Esimerkki
- ▪ Työntekijälle vahvistetaan vuosilomaa 2 päivää kolmen viikon työaikajakson yhdelle viikolle. Siltä viikolta työaikajaksolle merkitään työaika 24 tuntia.
- ▪ Kahdelta muulta viikolta työaika tulee 76 tuntia 30 minuuttia ($2 \times 38,25 = 76,5 \text{ t} = 76 \text{ t } 30 \text{ min}$).
- ▪ Koko työaikajakson työaika on siten 100 tuntia 30 minuuttia ($76,5 \text{ t} + 24 \text{ t} = 100,5 \text{ t} = 100 \text{ t } 30 \text{ min}$), mikä osoittaa myös jakson ylityörajan.
- ▪ Harkinnanvaraisen työloman myöntämisestä on määräykset 99 §:n 3 momentissa.

Yllättävä keskeytys

- PTYTES 64 §; Jos keskeytys ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 5 päivää ennen työaikajakson alkua, noudatetaan keskeytyksen sattuessa työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa, jolloin keskeytysajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa täyden työajan ylityörajan. Osa-aikatyössä ylityöraja on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.
- ELI
 - Ylityöraja = hyväksytyssä työvuoroluettelossa poissaolon ulkopuolelle suunniteltu tuntimäärä
 - Esimerkki: Osa-aikatyössä, jota tehdään 4 viikon työaikajaksossa, ylityöraja on myös yllättäen keskeytyneellä jaksolla 153 tuntia ($4 \times 38,25 \text{ t} = 153 \text{ t}$) Työvuoroluetteloon suunnitellun työajan ja ylityörajan välinen aika on lisätyötä.

Ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla

- Ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla (63 §)
 - Keskeytys otetaan huomioon jo työvuoroluetteloa laadittaessa 62 §:n määräysten mukaisesti. PTYTES 62 § 1 momentin mukaista keskeytyneen jakson työaika lyhennetään arkipyhälyhennyksellä silloin, kun arkipyhä ei ole keskeytyksen aikana.
 - **Työajan suunnitteluraja** = 62 §:n taulukon mukainen työaika vähennettynä arkipyhälyhennyksellä, jos arkipyhä on keskeytyksen ulkopuolella.
 - **Työajan suunnitteluraja= lisätyöraja.**
 - **Ylityöraja** = 62 §:n taulukon mukainen työaika.

Yllättävä keskeytys arkipyhäajaksolla

- Yllättävä keskeytys arkipyhäajaksolla (65 §)
 - Täyden säännöllisen työajan keskeytyessä yllättäen arkipyhäajaksolla keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä 7 tuntia 40 minuuttia kutakin arkipyhää kohden.
 - Myös osa-aikatyössä keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan.

Yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla

- Yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla, työvuoroluettelo on suunniteltu vajaaksi (PTYTES 65 §)
 - Jos työvuoroluettelon työajassa on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyörajan osoittaa työvuoroluetteloon muulle kuin keskeytysajalle suunniteltu työaika lisättynä suunnitellulla työaikahyvityksen määrällä. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä, 7 tuntia 40 minuuttia, kutakin työaikajaksolla keskeytyksen ulkopuolella olevaa arkipyhää kohden. Saamatta jäänyt vapaa-aikakorvaus maksetaan tämän työehtosopimuksen 40 § 3 momentin mukaisesti.
 - **Lisätyöraja** = Keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika + suunniteltu työaikahyvityksen määrä.
 - Lisätyöraja + arkipyhälyhennys/lyhennykset = **Ylityöraja**.

Lisätyö ja ylityö jaksotyössä

- Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää säännöllinen työajan, mutta ei ole ylityötä.
 - Korvauksena yksinkertainen tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai annetaan vastaava vapaa säännöllisenä työaikana.
 - Täyttä työaikaa tekeväälle voi lisätyötä jaksotyöajassa muodostua vain arkipyhäjaksolla.
 - Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityöajan välinen aika. Ylityöraja ei alene arkipyhäjaksolla.
- Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää jaksotyömääräyksissä annetut ylityörajat. Jaksotyöajassa on vain työaikajakson ylityöraja ja ylityö -> ylityön syntyminen on mahdollista vasta jakson päätyttyä.

Jaksotyöaika, ylityökorvaus

- Ylityökorvauksena suoritetaan (PTYTES 67 §)
- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka
 - 2 viikon työaikajakson 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 3 viikon työaikajakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 4 viikon työaikajakson 24 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 5 viikon työaikajakson 30 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 6 viikon työaikajakson 36 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 100 prosentilla korotettu tuntipalkka tämän ylittävältä ajalta.
- Lyhyessä työsuhteessa ylityökorvauksena suoritetaan 50 % korotettu tuntipalkka kunkin kalenteriviikon 6 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja tämän ylittäviltä tunneilta 100 % korotettu tuntipalkka.

Työaikakorvaukset jaksotyöajassa

Työaikakorvaus	PTYTES 34 §, 35 §
Sunnuntaikorvaus	Korottamaton tuntipalkka/vastaava vapaa-aika
Lauantaityökorvaus	20 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta/vastaava vapaa-aika
Aattokorvaus	Korottamaton tuntipalkka/vastaava vapaa-aika
Iltatyökorvaus	15 % korottamattomasta tuntipalkasta/vastaava vapaa-aika (klo 18-22)
Yötyökorvaus	Rahakorvaus on 40 % korottamattomasta tuntipalkasta tai vapaa-aikakorvaus 20 minuuttia yötyötunnilta (klo 22-7)

Lyhyet työsuhteet jaksotyössä

- Työsuhde on ns. lyhyt työsuhde jaksotyössä, mikäli se ei kestä vähintään kokonaista käytössä olevaa työaikajaksoa (2-6 vko).
- Ylityötä on työaika, joka ylittää seuraavat ylityörajat kalenteriviikossa:
- Työsuhteen kesto päivää viikossa/ Ylityöraja

Työsuhteen kesto, pv viikossa	Ylityöraja
1	8 t
2	16 t
3	24 t
4	32 t
5 ja yli	38 t 15 min

Lyhyet työsuhteet jaksotyössä; ylityökorvaus

- Ylityökorvausta suoritetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka kunkin kalenteriviikon 6 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja tämän ylittäviltä tunneilta 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.
- Esimerkki 2
 - Käytössä on kolmen viikon työaikajakso.
 - Työntekijän sijaisuus kestää ensimmäisen viikon torstaista toisen viikon keskiviikkoon.
 - Työtä voidaan teettää ensimmäisellä viikolla 32 t ja toisella viikolla 24 t (viikoittaiset ylityörajat).
 - Ylityöraja on ensimmäisellä viikolla 32 ja toisella viikolla 24 tuntia.
 - Työntekijä on tehnyt ensimmäisellä viikolla työtä 40 tuntia ja toisella viikolla 26 tuntia.
 - Ylityötä on siten syntynyt ensimmäisellä viikolla 8 tuntia, joista 6 ensimmäistä ylityötuntia maksetaan 50 prosentilla ja 2 viimeistä ylityötuntia 100 prosentilla korotettuna. Toisen viikon 2 ylityötuntia korotetaan 50 prosentilla.

Keskeiset työolomääräykset

PTYTES luku 5



Esityksen rakenne

- Sairausloma
- Perhevapaat
- Poissaolo perhesyistä
- Palkalliset ja palkattomat työlomat

Sairausloma

PTYTES 85-90 §



Sairausloma, PTYTES 85 §

- Oikeus sairauslomaan: Työntekijä on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.
- Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus ilman aiheetonta viivytystä.
 - Voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla (max 3 päivää) tai työnantajan päätöksen perusteella pitemmänkin aikaa kestävä työkyvyttömyyden osalta.
 - Työnantaja voi kuitenkin aina, myös yksittäistapauksessa, edellyttää lääkärintodistuksen esittämistä.
- Mikäli edellytettyä lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton.
 - Palkaton päivä vähentää 60 päivän palkallista aikaa.

Sairausloma, PTYTES 85 §

- Lääkärintodistuksen tai työntekijän esittämän muun selvityksen perusteella työnantaja arvioi työntekijän työkyvyttömyyden.
 - Lääkärintodistus on asiantuntijan lausunto työkyvystä.
- Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen mukaisesti ja siinä mainituksi ajaksi.
 - Lääkärintodistuksessa on oltava työkyvyttömyyden osoittava diagnoosi ja/tai ICD 10-tautiluokituskoodi.
 - Jos lääkäri on kirjoittanut todistuksen taannehtivasti, on todistuksesta käytävä ilmi sen peruste.
- Mikäli lääkärintodistusta ei kuitenkaan perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Sairausloma-ajan palkka, PTYTES 86 §

- Työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada:
 - Varsinainen palkkansa enintään 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen
 - 2/3 varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.
 - Päiväpalkkaa korotetaan 79 § 3 mom:n mukaisesti, jos säännölliseen työaikaan on sisältynyt sunnuntaityötä (sairausajan päiväpalkan korotus).
- Uusi kalenterivuosi aloittaa laskennan alusta.
- Poikkeus: Sen jälkeen kun sairausloma on jatkunut yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukautta, sairausajan palkkaa ei enää makseta eikä laskenta ala alusta kalenterivuoden vaihtuessa.
 - Kyseessä voi olla sama tai eri sairaudet.
 - Vähintään 30 kalenteripäivän pituinen yhtäjaksoinen *työssäolo* keskeyttää sairausloman yhtäjaksoisuuden.

Sairausloma-ajan palkka, PTYTES 86 §

- Edellytyksenä 86 § 1 momentin täyden sairausloma-ajan palkan saamiselle (60+120 pv) on, että työsuhde on välittömästi ennen sairausloma jatkunut keskeytyttä vähintään 60 kalenteripäivää.
- Jos työsuhde ei ole jatkunut 60 kalenteripäivää → Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa 14 kalenteripäivän ajalta.
 - 60 päivän täyttyminen sairausloman aikana ei oikeuta 1 momentin mukaisiin täysiin sairauslomaetuuksiin.
 - Vasta 60 päivän karenssiajan jälkeen alkanut uusi sairausloma oikeuttaa täysiin sairauslomaetuuksiin.
- Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Sairausloma - erityistilanteet

- Tartuntataudit (86 § 7 mom.)
- Rikoksella aiheutettu henkilövahinko (87 §)
- Työtapaturma ja ammattitauti (88 §)
 - Varsinainen palkka enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja
 - 2/3 varsinaisesta palkasta enintään 120 kalenteripäivän ajalta.
 - Ei sovelleta 60 päivän karenssiaikaa.
 - Mahdollisuus maksaa palkkaennakkoa ja työnantajan kuittausoikeus (3 ja 4 mom.)

Sairausloma - erityistilanteet

- Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus
 - Sairauslomaa myönnetään palkallisena vain 180 kalenteripäivää, kun työntekijä on saanut B-lääkärintodistuksen työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen hakemista varten.
 - Uuden kalenterivuoden alkaminen ei oikeuta uudestaan täyteen palkkaan.
 - Työntekijän tulee toimittaa tieto B- lääkärinlausunnosta työnantajalle ilman aiheetonta viivytystä.
 - Jos palkkaa on maksettu yli 180 päivää, työnantajalla on mahdollisuus periä liikaa maksettu palkka takautuvasti viimeistään siinä vaiheessa kun eläke on myönnetty.
 - Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty työntekijälle ennen kuin 180 päivää on täynnä, oikeus sairauslomaan päättyy eläkkeen/kuntoutustuen alkamiseen.
 - Määräykset eivät koske osa-tökyvyttömyyseläkettä tai määräaikaista osakuntoutustukea.

Perhevapaat

PTYTES 90-95 §



Yleistä

- Äitiysvapaa
- Isyysvapaa
- Kokoaikainen vanhempainvapaa
- Osittainen vanhempainvapaa
- Kokoaikainen hoitovapaa
- Osittainen hoitovapaa
- Tilapäinen hoitovapaa
- Poissaolo pakottavista perhesyistä ja poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi

Äitiysvapaa, PTYTES 90 §

- Oikeus äitiysvapaaseen määräytyy työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisesti.
- Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, joka sisältää äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää edellyttäen, että:
 - 1) Työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta ja
 - 2) Äitiysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
 - 3) Työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.
- Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 86 § 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

Isyysvapaa, PTYTES 91-92 §

- Työehtosopimukseen on otettu uudet palkallista isyysvapaata koskevat määräykset.
- Käsite: Isyysvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahakautta.
 - Pituus enintään 18 arkipäivää, joka voidaan jakaa enintään 4 yhdenjaksoiseen kauteen.
 - Sairausvakuutuslain perusteella isällä on oikeus myös ns. isäkuukauteen (1-24 arkipäivää), mikäli isä käyttää vanhempainrahakaudesta vähintään 12 arkipäivää.
 - Työehtosopimuksen isyysvapaan palkallisuutta koskevat uudet määräykset eivät koske ns. isäkuukautta (=palkaton).
- Isyysvapaan palkallisuus koskee isyysvapaita, jotka alkavat aikaisintaan 1.3.2012 (palkallista isyysvapaata voi hakea aikaisintaan 1.2.2012).

Isyysvapaa, PTYTES 91-92 §

- Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että:
 - 1) Työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta ja
 - 2) Isyysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään 1 kuukautta ennen vapaan alkamista ja
 - 3) Työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.
- Arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin ("kalenterin mustat päivät").
- Isyysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 86 § 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

Isyysvapaa, PTYTES 91-92 §

- **Esimerkki**

Työntekijä hakee isyysvapaata ajalle maanantai-lauantai. Päivät maanantaista lauantaihin ovat työntekijän palkallisia isyysvapaapäiviä (6 päivää). Sunnuntai on normaali palkallinen päivä.

Isyysvapaa, PTYTES 91-92 §

- **Esimerkki**

Työntekijä hakee isyysvapaata ajalle keskiviikko-seuraavan viikon keskiviikko (8 päivää). Ensimmäisellä viikolla työntekijä on oikeutettu palkkaan isyysvapaan 4 ensimmäiseltä arkipäivältä (keskiviikko-lauantai) ja toisella viikolla 2 ensimmäiseltä arkipäivältä (maanantai-tiistai). Työloman sisälle jäävä ensimmäisen isyysvapaaviikon sunnuntai ja seuraavan viikon keskiviikko ovat palkattomia päiviä.

Isyysvapaa, PTYTES 91-92 §

- Työnantajalla on oikeus saada sairausloman sekä äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta tai äitiys- ja isyysrahasta.
- Jos työntekijä laiminlyö mitä on määrätty päivärahan/äitiys/isyysrahan saamiseksi, työnantaja maksaa vain päivärahan määrän ja palkan välisen erotuksen.
- Uusi soveltamisohje (91 § 1 mom)
 - Jos työntekijällä on oikeus saada päivärahaa vastaavaa etuutta tai äitiys- tai isyysrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkkaa tämän etuuden määrällä.
 - Työntekijällä selvitysvelvollisuus saaduista etuuksista.

Hoitovapaa, PTYTES 93 §

- Työntekijällä on oikeus saada palkatonta hoitovapaaata lapsensa tai ottolapsensa hoitamista varten siten kuin työsopimuslain 4 luvun 3 §:ssä on säädetty.
- Työntekijällä on oikeus keskeyttää hänelle myönnetty hoitovapaa sen ajalle sattuvan uuden äitiysloman vuoksi äitiysloman (105 arkipäivää sisältävä aika) ajaksi. Tämän äitiysloman palkallisuus määräytyy samoin ehdoin kuin äitiysloman palkallisuus yleensäkin.
- Osittainen hoitovapaa, ks. Työsopimuslaki 4 luvun 4 § ja PTYTES 94 §.

Tilapäinen hoitovapaa, PTYTES

95 §

- Työntekijällä on oikeus saada työlomaa hänen äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamista varten.
- Edellytykset (95 § 1 mom.):
 - Kyseessä äkillinen sairaus
 - Alle 10-vuotias lapsi tai vammaisen lapsi
 - Tarkoitettu ensisijaisesti hoidon järjestämistä varten ja toissijaisesti hoitamista varten ellei muuta hoitoa ole saatu järjestettyä
 - Molemmat vanhemmat eivät voi olla yhtäaikaaisesti tilapäisellä hoitovapaalla
- Työlomaa on oikeus saada 4 työpäiväksi kerrallaan.
- Palkallista näistä päivistä on kuitenkin vain 2 momentin mukainen aika.

Tilapäinen hoitovapaa, PTYTES

95 §

- Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään 3 peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien.
- Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon (sairaalahoido, asevelvollisuus, kertausharjoitukset, matkalla olo tai opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla olo).
- Jos lapsi sairastuu kesken päivän, ei tätä päivää lueta näihin 3 päivään.
- Jos työntekijä ei sairastumispäivänä saavu lainkaan työhön, on tämä päivä ensimmäinen palkallinen työlomapäivä.
- Työntekijän ilmoitusvelvollisuus tilapäisen hoitovapaan käytöstä ja luotettavan selvityksen esittäminen.

Poissaolo perhesyistä, PTYTES

96 §

- **Poissaolo pakottavista perhesyistä (1 mom.)**
 - Työntekijällä on oikeus palkattomaan tilapäiseen poissaoloon pakottavien perhesyiden vuoksi, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.
- **Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi (2 mom.)**
 - Lakimuutos tullut voimaan 1.4.2011.
 - 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.

Muut palkalliset ja palkattomat työolomat

PTYTES 97-100 §



Opintovapaa, PTYTES 97 §

- Työntekijällä, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa, on oikeus saada opintovapaata.
- Oikeus opintovapaaseen määräytyy opintovapaalain (273/79) ja opintovapaa-asetuksen (864/79) mukaisesti.

Palkalliset työlomat, PTYTES 99 §

- Reservin kertausharjoitukset (1 mom.)
- Erikseen mainitut juhla- ja merkkipäivät (2 mom.)
- Päätävien elimien kokouksiin osallistuminen, uusi määräys (4 mom.)
 - Suositus, että allekirjoittajajärjestöjen ylimpien päätävien elinten jäseninä toimiville työntekijöille myönnettäisiin mahdollisuus osallistua ko. elinten kokouksiin säännöllisen työajan ansiota vähentämättä, jos näissä käsitellään työehtosopimusasioita ja milloin se on jäsenyhteisön toiminnan kannalta mahdollista.
 - Kyseisiä elimiä ovat:
 - JUKO ry / liittokokous, hallitus
 - OAJ ry / valtuusto, hallitus
 - JHL ry / edustajisto, hallitus
 - JYTY ry / liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus
 - TSN ry / edustajisto, hallitus
 - KTN ry / edustajakokous, hallitus

Palkattomat työlomat, PTYTES

100 §

- Työnantaja harkitsee, miten työlomaa myönnetään.
- Suositus: Jos työntekijä anoo palkattomana vapaana yli puolet (3-4) viikon työpäivistä, työloma myönnetään siten, että näiden lisäksi myönnetään toinen viikon vapaapäivistä palkattomana vapaana.
- Suositus: Jos työntekijä anoo palkattomana vapaana kaikki viikon työpäivät, palkaton työloma myönnetään täytenä kalenteriviikkona.
- Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän anomusta sellaisenaan, työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle, että anomus hyväksytään, mikäli työntekijä tekee anomuksensa edellä esitetyn mukaisesti.
- Tärkeätä on yhdenmukainen käytäntö työpaikalla palkattomien työlomien myöntämisessä.

PTYTES:n vuosilomamääräykset



Yleiset määräykset

- Vuosiloma määräytyy PTYTES:n 69 – 84 §:ien mukaan
- Vuosiloman peruskäsitteet ovat 70 §:ssä
- Täysi lomanmääräytymiskausi määritellään 71 §:ssä
 - Työsuhteen pitää kuukauden aikana olla voimassa keskeytymättä vähintään 16 kalenteripäivää **ja**
 - työntekijän on oltava työssä noiden 16 päivä aikana vähintään 35 tuntia tai vastaava määrä työssäoloajan veroista aikaa, **tai**
 - (kuukauden aikana on saman työsuhteen aikana vähintään 14 työpäivää).
- Työssäoloajan veroinen aika (72 §)
 - Ajat, jotka eivät ole työssäoloa, mutta jotka kerryttävät vuosilomaa.
 - Huom. Kohta 8, josta 30 ”ylimääräistä päivää” edellyttäen, että työntekijä on ollut työnteossa vähintään 22 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana

Vuosiloman pituus (73 §)

- Vuosiloman pituus määräytyy taulukoiden 1 – 3 mukaisesti.
- Taulukko 1:
 - Kun työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3. vähintään 6 kuukautta ja työntekijällä on kokemuslisään oikeuttavaa aikaa siihen mennessä vähintään 15 vuotta.
- Taulukko 2:
 1. Työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden yhtäjaksoisesti, tai
 2. Kun työsuhde on jatkunut 31.3. mennessä vähintään 6 kuukautta ja työntekijällä on kokemuslisään oikeuttavaa aikaa siihen mennessä vähintään 5 vuotta, tai
 3. 2:lla päivällä pidennettynä (30 pv), kun kaikki 31.3. päättyneen lomanmääräytymisvuoden oikeuttavat vuosilomaan ja työntekijällä on siihen mennessä 10 vuotta kokemuslisään oikeuttavaa aikaa.
- Taulukko 3:
 - Kaikki muut tilanteet

Taulukoiden rivien A ja B käyttö

(ei ole muuttunut PTYTES:ssa)

- **Riviä A** käytetään, kun
 - ansaittu loma pidetään lomana ja työntekijä on lomakautena työssä (työnteossa tai äitiysvapaalla) vähintään 6 päivää.
 - Äitiysvapaata on äitiys- ja vanhempainloman 105 ensimmäistä arkipäivää sisältävä jakso
- **Riviä B** käytetään, jos
 - loma maksetaan osittainkin lomakorvauksena tai
 - jos työntekijä ei ole ollenkaan työssä lomakautena tai työssäolopäiviä lomakautena on vähemmän kuin 6 (enintään 5).
 - Rivin B käyttämiseen riittää, jos toinenkin em. ehdoista, mutta ehdot voivat täytyä myös samanaikaisesti.

Tavanomaisesta poikkeavat työjärjestelyt 74 §

- Jos työaika järjestetään niin, että työpäiviä on viikossa enemmän tai vähemmän kuin 5, on kyseessä poikkeava työaikajärjestely
- Tavanomainen järjestely osa-aikatyössä (osa-aikalisä, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyys, osittainen hoitovapaa jne.)
- Lomaa ansaitaan osa-aikatyössä samoin kuin kokoaikatyössä.
- Lomaa kuluu samoin kuin kokoaikatyössä eli pääsääntöisesti 5 päivää viikossa
- Lomapäivä sijoitetaan työ- ja työntasauspäiville (vapaapäiville) samassa suhteessa kuin työssä ollessakin on työ- ja vapaapäiviä
 - Jos työntekijä tekee työtä 3 päivänä viikossa ja muut päivät ovat vapaapäiviä, kuluu täydellä viikolla 5 lomapäivää ja annettaessa lomaa hajapäivinä, sijoitetaan niitä kullekin viikolle aina 3 päivää työpäiville ja 2 vapaapäiville. Huom. Tarkistettava lomapäivien kuluminen loman päättyessä.
- Laskusääntö ja esimerkit ks.74 § 2 mom.

Lomapäivien kuluminen

- Arkipyhät eivät kuluta lomapäiviä. Arkipyhiä ovat 47 § 1 mom. mainitut päivät (Huom. Lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat eräät pyhäpäivät eivät ole arkipyhiä).
- Täyden viikon vuosiloma kuluttaa 5 lomapäivää (ellei viikolla ole arkipyhiä).
- Kun viikolla kuluu 5 lomapäivää, loma merkitään koko kalenteriviikoksi (ma-su). Huom. arkipyhäviikko: Esim. jos helatorstaiviikolla lomapäiviä ovat ma-pe ja sisään jää arkipyhä, loma merkitään koko kalenteriviikoksi ma-su.
- Yleis- ja toimistotyössä lomaa kuluttavat päivät maanantaista perjantaihin
- Jaksotyössä mahdollisia lomapäiviä ovat kaikki viikonpäivät, kuitenkin normaalissa työaikajärjestelyssä lomaa kuluu enintään 5 päivää viikossa

Loman vahvistaminen

- Loma pidetään työnantajan määräämänä aikana.
- Työntekijää on kuultava vuosiloman ajankohdasta (75 § 6 mom.)
- Kun työnantaja määrää loman, on noudatettava 75 § 1 – 3 momenttien määräaikoja ja loman vähimmäispituuksia
- Työntekijän kanssa voidaan sopia loman jakamisesta 75 § 4 mom. antamissa rajoissa (esim. 10 päivän vähimmäismäärä).
- Vuosilomaa ei voi vahvistaa äitiys- tai isyysloman ajaksi. Muiden työvapaiden ajalle loma voidaan vahvistaa.
- Vuosiloman ajankohta on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista ja jos tämä ei ole mahdollista vähintään kahta viikkoa ennen loman alkamista.
- Vuosiloma siirretään työkyvyttömyyden (sairausloma) johdosta siten kuin 78 §:ssä todetaan ja annetaan 78 § 3 mom. mukaisesti. Jos lomaa ei voida antaa sairausloman jatkumisen vuoksi 3 mom. mukaisesti, voidaan se maksaa poikkeuksellisesti myös lomakorvauksena työsuhteen jatkuessa.

Vuosilomapalkka

- Vuosilomalta työntekijälle maksetaan se varsinainen kuukausipalkka, jota hänelle maksetaan loman tai loman osan alkaessa (varsinainen palkka on määritelty 10 § 1 momentissa).
- Jos työhön sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä ilta- tai yövuoroja, maksetaan vuosiloma-ajan palkkaan 79 § 3 mom. mukaan laskettava vuosilomapalkan lisäys kaikilta vuosilomaan sisältyviltä kalenteripäiviltä.
- Lisäys maksetaan myös lomakorvaukseen työsuhteen päättyessä.
- Jos työntekijä tekee työsopimuksensa mukaan niin lyhyitä aikoja tai harvoja päiviä, etteivät kaikki kuukaudet ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, maksetaan loma-ajan palkkana prosenttikorvaus (9 tai 11,5 % ansiosta). Palkka maksetaan silloin, kun kertynyt vuosiloma pidetään (80 §).

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä 81 §

- Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomakorvaus (Taulukoiden 1 – 3 rivin B mukaisista) pitämättömistä lomapäivistä.
- Lomakorvaus lasketaan jakamalla varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se pitämättömien lomapäivien lukumäärällä.
- Jos työsuhde on alkanut ja päättynyt niin, ettei kumpikaan näistä kuukausista ole täysi lomanmääräytymiskuukausi, voidaan ne yhdistää (81 § 2 mom.). Yhdistämistä ei tehdä, mikäli työsuhteen aikana on annettu lomaa tai maksettu lomakorvausta.
- Jos työsuhteen ajalta ei kerry vuosilomaa, maksetaan työsuhteen päättyessä prosentuaalinen lomakorvaus (9 tai 11,5 % ansiosta).

Lomaraha (83 §)

- Lomarahaa ansaitaan samalla, kun ansaitaan vuosilomaa.
- Lomarahan suuruus määräytyy sen mukaan, mitä vuosilomataulukkoa työntekijään sovelletaan
- Jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta maksetaan lomarahaa
 - 6 % taulukon 1 mukaan määräytyvästä lomasta
 - 5 % taulukon 2 mukaan määräytyvästä lomasta
 - 4 % taulukon 3 mukaan määräytyvästä lomasta.
- Lomaraha lasketaan lomakauden heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta
- Jos heinäkuussa ei makseta palkkaa, lasketaan se palkasta, joka työntekijällä olisi heinäkuussa ollut
- Jos työsuhde päättyy ennen heinäkuuta, lasketaan lomaraha päättymistä edeltävän täyden kuukauden palkasta
- Lomarahaa ei makseta, jos työsuhde puretaan tai purkautuu tai jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta taikka työntekijä on ennen lomaa tai loman jälkeen ollut luvatta poissa työstä (83 § 3 mom.)

Luottamusmiehet

Muuttuneet sopimusmääräykset



Yhteinen luottamusmies

- Allekirjoittajajärjestöjen jäsenet, jotka eivät ole valinneet luottamusmiestä, voivat valita yhteisen luottamusmiehen, jos näihin järjestöihin kuuluvia jäseniä on yhteensä vähintään 5.
- Yhteinen luottamusmies edustaa työntekijöitä, jotka kuuluvat yhteisen luottamusmiehen nimenneisiin allekirjoittajajärjestöihin tai niiden rekisteröityihin alayhdistyksiin (103 § 1 mom.).
- Myös yhteisen luottamusmiehen valinnasta on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Ilmoituksen tekee se allekirjoittajajärjestö tai alayhdistys, johon luottamusmieheksi valittu on järjestäytynyt.
- Valtuutuksesta tulee käydä ilmi kaikki ne allekirjoittajajärjestöt, joiden jäseniä luottamusmies edustaa.
- Yhteinen luottamusmies edustaa kaikkia niiden järjestöjen jäseniä, jotka ovat hänet nimenneet riippumatta siitä onko yksittäinen jäsen ollut valitsemassa luottamusmiestä. (104 § 2 mom.)

Luottamusmieskorvaus

- Luottamusmieskorvauksia on korotettu 1.2.2012 lukien (112 § 1 mom.).
- Korvausta luottamusmiehelle maksetaan siitä alkaen, kun työnantaja on saanut kirjallisen ilmoituksen luottamusmiehen valinnasta (105 §).
- Korvaus voidaan maksaa varaluottamusmiehelle, mikäli hän tehdyn kirjallisen ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmies-tehtävää vähintään kahden viikon ajan (112 § 2 mom.).

Neuvottelumenettely



PTYTES Luku 8 Neuvottelumenettely

- Työehtosopimuksen velvoittavan sopimusmääräyksen tulkintaa koskevat neuvottelut
 - 1. Vaihe – Työpaikkaneuvottelu 117 §
 - Työnantajan edustaja ja työntekijä tai työnantajan palveluksessa oleva luottamusmies
 - Pöytäkirja syytä laatia aina. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolet, neuvottelujen aika ja paikka, neuvottelujen kohteena olevat asiat sekä neuvottelujen lopputulos
 - 2. vaihe – Paikallisneuvottelu 118 §
 - Työnantajan edustaja ja luottamusmies tai palkansaajajärjestön valtuuttama muu edustaja (valtuutus edellytetään)
 - Neuvotteluvaatimus kirjallisena: Neuvottelujen kohteena olevat asiat yksilöityinä
 - Neuvottelut aloitettava 2 viikon kuluessa neuvotteluvaatimuksesta
 - Laadittava pöytäkirja, jossa erimielisyyden kohteena oleva asia on yksilöity ja molempien osapuolten käsitykset ovat kirjattuna (120 § 2 mom.)
 - 3. vaihe – Keskusneuvottelu 119 §
 - PTY ja allekirjoittajajärjestö