

Sisällysluettelo

Yksityistä opetusalaa koskeva työehtosopimus

1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	3
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus.....	3
3 § Työsuhteen alkaminen	4
4 § Työsuhteen päätyminen	4
5 § Palkat	6
6 § Työaika	6
7 § Lisä- ja ylityö	9
7 a § Työaikapankki.....	11
8 § Ilta- ja yötyökorvaus	11
9 § Hälytysraha ja vapaamuotoinen varallaolo	12
10 § Lauantaityö	12
11 § Sunnuntaityö.....	12
12 § Matkakustannukset ja päivärahat	13
13 § Vuosiloma.....	13
14 § Lomaraha	20
15 § Säästövapaa.....	21
16 § Sairausajan palkka.....	22
17 § Lääkärintarkastukset	25
18 § Lyhyt tilapäinen poissaolo.....	26
19 § Perhevapaat	29
20 § Työasu ja suojavaate.....	30
21 § Luottamusmies	31
22 § Koulutus	31
23 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	31
24 § Keskusjärjestösopimukset.....	32
25 § Jäsenmaksujen periminen	32

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	33
27 § Voimassaolevat etuudet	33
28 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista	33
29 § Sopimuksen voimassaolo	34
Sopimus opetushenkilöstön palkkauksesta ja työajasta	35
Sopimus hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkauksesta	55
Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö - palkat.....	62
HTP–henkilöstön palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittely.....	63
Sopimus paikallisesta sopimisesta	67
Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta.....	69
Lomarahen vaihtaminen vapaaksi.....	70
Sopimus työaikapankista.....	73
Luottamusmiessopimus	77
Koulutus sopimus	86
Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen uudistamista koskeva allekirjoituspöytäkirja	89
SOPIMUS TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖNOTTAMISESTA (mallisopimus)	96

Sivistystyönantajat ry:n ja Opetusalan Ammattijärjestön OAJ ry:n, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jyty ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL ry:n välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tässä sopimuksessa on sovittu Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevien yksityisten oppilaitosten ja opintokeskusten palveluksessa olevien toimihenkilöiden työehdot.

Sopimus ei kuitenkaan koske:

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

Soveltamisohje:

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

b) opetustyössä tilapäisiä luennoitsijoita.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vaiko eivät.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa. Koeaika määräytyy työsopimuslain mukaisesti. Koeajan pituus on enintään neljä kuukautta. Alle 8 kuukauden määräaikaisissa työsuhhteissa, koeajan pituus saa olla enintään puolet määräajan kestosta (esim. 6 kuukauden pituinen työsuhde, koeaika saa olla enintään 3 kuukautta).

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain 2. luvun 2 §:n 1 kohdassa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Mikäli työnantaja järjestää toimihenkilölle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

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

3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle toimihenkilölle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa ketkä toimivat toimihenkilöiden luottamusmiehinä ja missä luottamusmiehet ovat tavattavissa. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työsopimukset.

4. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslain 1. luvun 3 §:ssä mainituin perustein. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muutoin kuin edellä mainituin perustein tai määräaikainen työsopimus on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassaolevana työsopimuksena.

4 § Työsuhteen päätyminen

1. Ellei toisin ole oppilaitoskohtaisissa määräyksissä sovittu, noudatetaan työnantajan irtisanoessa työsopimuksen alla mainittuja työsuhteen keskeyttämättömistä kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Toimihenkilön irtisanoessa työsopimuksen on irtisanomisaika, ellei oppilaitoskohtaisissa määräyksissä ole toisin sovittu, seuraava:

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

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

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

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

4. Määräaikainen sopimus päättyy sovitun työkauden päätyttyä ilman irtisanomisaikaa. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on ilmoitettava toimihenkilölle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, milloin se riippuu sellaisesta seikasta, joka ei ole toimihenkilön tiedossa.

5. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu toimihenkilö voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

6. Irtisanomis- ja lomautusperusteet sekä -menettely määräytyvät työsopimuslain ja yhteistoimintalain mukaan.

5 § Palkat

1. Palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta on sovittu palkkasopimuksessa.
2. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka toimihenkilön osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla toimihenkilön nostettavissa.

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

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

Milloin toimihenkilöllä on palvelukseen tullessaan kokemuslisään oikeuttavaa palvelusta, myönnetään lisät ja korotukset heti palvelussuhteen alusta. Uudet kokemuslisät maksetaan oikeuden saavuttamista seuraavan kuukauden alusta.

3. Päiväpalkkaa kuukausipalkasta laskettaessa käytetään jakajana kunkin kuukauden kalenteripäivien lukumäärää.
4. Osa-aikatyötä tekevän toimihenkilön palkka määräytyy sovitun työajan ja enimmäistyöajan suhteessa.

Pöytäkirjamerkintä: Niillä toimihenkilöillä, joilla on 31.10.2007 asti voimassa ollut 5 %:n osa-aikalisä, lisä säilytetään.

6 § Työaika

1. Säännöllinen työaika toimistotyössä on keskimäärin enintään 7 1/4 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36 1/4 tuntia viikossa.

2. Säännöllinen työaika muussa kuin toimistotyössä on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja yövuorossa enintään 10 tuntia ja enintään 38 1/4 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

- vuorokautinen työaika voi vaihdella tuntimäärältään viikon eri työpäivinä tai
- tasoittumisjakson puitteissa työaika voidaan järjestää niin, että toimihenkilöllä on mahdollisuus pidempään yhdenjaksoiseen vapaaseen

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

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan 1-kohdan mukaisissa tehtävissä tilapäisesti pidentää enintään tunnilla. Työajan tilapäinen pidentäminen kirjataan työvuoroluetteloon työvuoroluetteloa laadittaessa.

3a. Säännöllinen työaika 2 -kohdan mukaisissa tehtävissä voidaan järjestää myös niin, että se on oppilaitoksen lukukausien tai työkausien aikana keskimäärin 42 tuntia viikossa edellyttäen, että säännöllinen työaika 52 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa.

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

4. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson 3- tai 3 a -kohdan mukaisessa työaikajärjestelmässä ja työajan jäädessä

tasoittumatta keskimääräiseen 38,25 tuntiin viikossa, maksetaan tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta

- a. korottamaton säännöllisen työajan palkka, jos
 - työnantajalla on oikeus päättää työsopimus työntekijästä johtuvasta syystä tai
 - jos työntekijä itse irtisanoo työsopimuksen

- b. 50 % korotettu palkka, jos
 - työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus tai jos
 - työnantaja irtisanoo työsopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Vuorokaudessa yli 8 tuntia tehdystä työstä maksetaan kuitenkin a ja b kohdissa 50 %:lla korotettu palkka.

Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja kokoaikatyöntekijän keskimääräisen viikkotyöajan jäädessä alle 38,25 tunnin vähennetään tekemättä jäänyt tuntimäärä työntekijän palkasta.

Soveltamisohje:

Jos työntekijän työaika on 1-kohdan mukainen tulee työajan tasoittua keskimäärin 36,25 tuntiin viikossa.

5. Työn tapahtuessa retkillä, leiri- ja kurssimatkoilla tai vastaavissa olosuhteissa voivat työntekijä ja työnantaja sopia työajan ja työaika-korvausten määräytymisestä tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Tällöin tulee mahdollisuuksien mukaan ennen matkaa laatia työaikasuunnitelma, josta ilmenee työajaksi luettava aika ja mahdollinen varallaoloaika. Päivärahat maksetaan työehtosopimuksen 12 § mukaisesti.

6. Työviikko järjestetään keskimäärin 5-päiväiseksi.

7. Vuorokautinen säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, lepoaikaa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi. Lepoaika voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikalta lepoaikanaan, ei lepoaikaa lueta työaikaan. Toimihenkilöllä pitää tällöin olla tosiasiallisesti mahdollisuus poistua työpaikalta.

8. Talonmiesten työaika määräytyy 2. kohdan mukaisesti, kuitenkin siten, että työajan järjestämisestä voidaan paikallisesti sopia 3. ja 3 a -kohdasta poiketen työajan tasoittumisjärjestelmän puitteissa.

9. Opetushenkilöstön työaika määräytyy erillisen sopimuksen mukaisesti.

10. Joului- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei oppilaitoksen toiminnasta muuta johdu.

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

Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai tasoittumisjakson säännöllistä työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (työsopimuksen mukainen viikkotyöaika/5).

12. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy kuten työn luonne, työn lyhytkestoisuus, työvoiman tarve tai muu työvoiman käyttöön liittyvä hyväksytty syy tätä edellytä.

7 § Lisä- ja ylityö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä, joka tehdään 6 §:n 1 ja 2 kohdan mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan ja lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan välisenä aikana, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Osa-aikatyötä tekevän toimihenkilön lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

2. Vuorokautista ylityötä on lainmukaisen vuorokautisen työajan tai sitä pidemmän työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan ylittävä työ. Ylityötä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja

seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä ja jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa ja siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

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

4. Tasoittumisjaksojärjestelmässä (keskimääräistä viikkotyöaika noudatettaessa) tehdystä tuntimäärästä maksetaan työvuoroluetteloon kirjattujen vuorokautisten tuntien ylittäviltä tunneilta (vrt. vuorokautinen ylityö):

- 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettu palkka ja
- sen jälkeen tehdyiltä tunneilta 100 % korotettu palkka.

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

5. Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava palkka (perusosa ja korotusosa) voidaan työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella vaihtaa vastaa-

vaan vapaa-aikaan tai siirtää työaikapankkiin. Tällöin se on korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korotettu, jos se olisi korvattu rahana.

6. Laskettaessa tuntiperusteisia työaikakorvauksia saadaan yksinkertainen tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 163. Toimistotyössä yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 153.

7 a § Työaikapankki

Työaikapankki voidaan ottaa käyttöön TES:n 6 §:n piiriin kuuluvien toimihenkilöiden osalta (työaikalain piiriin kuuluva henkilöstö). Työaikapankkia koskevat määräykset ovat erillisessä työaikapankkijärjestelmää koskevassa pöytäkirjassa (s. 70)

8 § Ilta- ja yötyökorvaus

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana, toimihenkilölle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 15 %:n suurista iltatyölisää. Se lasketaan tämän sopimuksen 7 §:n 6 kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
2. Työstä, jota tehdään kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana, toimihenkilölle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta 30 %:n suurista yötyökorvausta. Se lasketaan tämän sopimuksen 7 §:n 6 kohdan mukaisesta tuntipalkasta. Mikäli edellisen vuorokauden aikana alkanut työvuoro jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyökorvaus kuitenkin työvuoron päättymiseen saakka.
3. Korvaukset tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita niiden antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

9 § Hälytysraha ja vapaamuotoinen varallaolo

1. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan toimihenkilölle hälytysraha, joka on **1.8.2014 lukien 11,43 €**. Hälytysraha maksetaan työntekijälle, joka työnantajan toimesta kutsutaan työhön vapaa-aikanaan ilman, että hänet on määrätty olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä.
2. Muusta kuin asunnosta käsin tapahtuvasta varallaolosta suoritetaan tuntia kohden rahakorvaus, joka on varallaolon ja siihen käytetyn si-donnaisuuden mukaan 15 - 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
3. Mikäli toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, suoritetaan hänelle korvaus, joka on 50 % hänen tuntipalkastaan.
4. Korvaukset tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita niiden antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin (ei koske hälytyskorvausta).

10 § Lauantaityö

Lauantaityöstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi lau-antaityökorotuksena tehdyltä tunneilta 25 %:lla korotettu tuntipalkka 06.00 - 20.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Lauantaityökorotusta ei makseta sunnuntaityökorotukseen oikeutetulta ajalta.

Korvaukset tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita niiden antami-sesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

11 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, makse-taan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Sunnuntaikorvaus maksetaan myös sanot-

tuja päiviä edeltävänä päivänä kello 20.00 - 24.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä.

Korvaukset tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita niiden antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin. Muut sunnuntaina tehtävää työtä koskevat määräykset sisältyvät työaikalain 33 §:ään.

12 § Matkakustannukset ja päivärahat

1. Toimihenkilölle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, korvataan syntyneet matkakustannukset verohallituksen kulloinkin voimassa olevia ohjeita noudattaen.

Työmatka tulee suorittaa käytettävissä olevaa edullisinta kulkuneuvoa ja kulkutapaa käyttäen.

13 § Vuosiloma

1. Soveltamisala

1. Toimihenkilön vuosilomaetuudet määräytyvät voimassa olevan vuosilomalain ja tämän sopimuksen mukaan, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

2. Tämän luvun määräyksiä sovelletaan hallinto- ja tukipalvelushenkilöstöön sekä sellaiseen opetushenkilöstöön, jonka työaika määräytyy opetushenkilöstön palkkausta ja työaikaa koskevan sopimuksen 20 § mukaan.

Muutoin opetushenkilöstöön kuuluvalla toimihenkilöllä on oikeus vuosilomaan, jos siitä on sovittu erillisen liitesopimuksen oppilaitoskohtaisissa määräyksissä. Tällöin oikeus vuosilomaan, lomakorvaukseen ja lomaraahan määräytyy oppilaitoskohtaisten määräysten mukaisesti.

3. Opetusvelvollisuustyöajassa opetushenkilöstön laskennallinen vuosiloma ja määräaikaisen toimihenkilön lomapäiväkorvaus määräytyvät tämän pykälän 10 ja 11 kohdan mukaisesti.

Soveltamisohje:

Opetusvelvollisuustyöajassa oleva opetushenkilöstö ei kuulu vuosilomamääräysten tai vuosilomalain piiriin, vaan heidän työaikajärjestelmäänsä liittyy lomaa vastaava kesäkeskeytys.

Kokonaistyöajassa olevien kansanopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön oikeudesta vuosilomaa vastaaviin vapaaajaksiin on erillinen määräys asianomaisessa liitteessä.

2. Määritelmät

1. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.
2. Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.
3. Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.
4. Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.
5. Kokonainen kalenteriviikko kuluttaa vuosilomaa viisi päivää. Arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä. Niissä vuosilomalain kohdissa, joissa käytetään 12,18 tai 24 arkipäivän käsitettä, tarkoitetaan tässä sopimuksessa vastaavasti 10, 15 tai 20 arkipäivää.
6. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

7. Säästövapaa on lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3. Vuosiloman pituus ja ansainta

1. Toimihenkilön vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

a) Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut alle vuoden, vuosilomapäivien lukumäärä on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukainen:

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

b) Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, vuosilomapäivien lukumäärä on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukainen:

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

c) Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden ja jolla on opetushenkilöstön osalta kokemuslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa ja muun henkilöstön osalta kokemuslisiin hyväksi luettavaa palvelusaikaa maaliskuun loppuun mennessä vähintään 15 vuotta samalla työnantajalla tai vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykytehtävissä, vuosilomapäivien lukumäärä on

kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukainen:

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

2. Vuosiloma-ajan vähimmäispituus

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

Soveltamisohje:

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kuitenkin aina tämän sopimuksen taulukoiden sekä vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta koskevien määräysten mukaan (13 § 8- ja 9-kohta).

4. Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi määräytyy vuosilomalain 6 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

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

5. Vuosiloman antaminen

1. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana.

2. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi määrätään koko kalenteriviikko maanantaista sunnuntaihin. Täydellä kalenteriviikolla kuluu viisi vuosilomapäivää. Arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

3. Kukin vuosilomapäivä kuluttaa viikon tai jakson säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

4. Osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevälle toimihenkilölle, joka työskentelee keskimäärin vähemmän kuin viisi päivää kalenteriviikossa, annetaan vuosiloma siten, että lomaan sisältyvien työpäivien ja vapaan osuus muodostuvat yhtä suuriksi.

6. Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka

Palkan määrä

1. Työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta työsopimuksensa mukainen normaali kuukausipalkka.

Työaikakorvaukset

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

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

6 a. Vuosilomapalkan laskeminen, kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana

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

lenterikuukauden tai yhdessä tai useammassa osassa 30 kalenteripäivää.

Kuukausipalkkaisen työntekijän prosenttiperusteinen lomapalkka lasketaan käyttäen seuraavia prosentteja:

- 13 §:n 3.1 a kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 9 prosenttia,
- 13 §:n 3.1. b kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 13 prosenttia; ja
- 13 §:n 3.1. c kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 16 prosenttia

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

7. Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkan maksaminen

Toimihenkilölle maksetaan vuosilomapalkka varsinaisena palkanmaksupäivänä.

8. Vuosilomakorvauksen määräytyminen

Kuukausipalkkaisen toimihenkilön vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti on 1/21 kuukausipalkasta.

Kuukausipalkkaisen toimihenkilön vuosilomapalkan määräytyessä 6 a-kohdan prosenttiperusteisen laskennan mukaan, vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti on tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuonna ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

9. Muun kuin kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

Muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän henkilön vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 3 luvun 12 §:n mukaan

(prosenttiperusteinen vuosilomapalkka 9 % tai 11,5 %), ellei opetushenkilöstön osalta (ts. tuntiopettajat) ole oppilaitoskohtaisissa määräyksissä toisin sovittu.

10. Opetushenkilöstön laskennallinen vuosiloma

1. Vaikka opetusvelvollisuustyöajassa olevalla opetushenkilöstöllä ei työaikajärjestelmänsä johdosta ole oikeutta vuosilomaan, on mm. sairausvakuutuslain etuuskien kohdentamiseksi sovittu ns. laskennallisesta vuosilomasta, joka alkaa 16.6. Laskennallisen vuosiloman pituus lasketaan kertomalla lomanmääräytymisvuoden täydet lomanmääräytymiskuukaudet 14 §:n 1 kohdassa olevalla prosenttilukua vastaavalla kokonaisluvulla. Saatu tulo jaetaan kahdella. Jos tulokseksi ei saada kokonaislukua, pyöristetään tulos lähimpään kokonaislukuun.

2. Laskennallisen vuosiloman päiviä ovat kaikki arkipäivät (ma-la, lukuun ottamatta juhannusaattoja).

11. Määräaikaisen opetushenkilöstön lomapäiväkorvaus

1. Jos määräaikainen toimihenkilö on ollut palvelussuhteessa lukuvuoden tai lukukauden koko työajan, maksetaan hänelle palvelussuhteen päättyessä lomapäiväkorvauksena kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden kahden päivän täysi palkka. Lomapäiväkorvausta vähentävät palvelussuhteeseen sisältyvät kesäkeskeytyspäivät.

Soveltamisohje:

Edellisen kohdan mukainen täysi palkka maksetaan työsuhteen päättymishetken mukaisena.

2. Määräaikaisella toimihenkilöllä tarkoitetaan myös päätoimista tuntiopettajaa.

12. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Työntekijän oikeus siirtää vuosiloma määräytyy vuosilomalaain 25 §:n mukaan.

Soveltamisohje:

Siirto-oikeus koskee tämän työehtosopimuksen 13 §:n mukaisia vuosilomia.

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

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

14 § Lomaraha

Ellei oppilaitoskohtaisissa määräyksissä ole toisin sovittu sovelletaan tämän pykälän lomarahamääräyksiä myös opetushenkilöstöön lukuun ottamatta kokonaistyöajassa olevien kansanopistojen, urheiluopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstöä ja sivutoimisia tuntiopettajia.

Lomarahan määrä

1. Kuukausipalkkaisen toimihenkilön lomaraha on

- 13 §:n 3.1 a kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 4 prosenttia,
- 13 §:n 3.1. b kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 5 prosenttia; ja
- 13 §:n 3.1. c kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 6 prosenttia

lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

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

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

Lomarahan maksaminen

3. Lomarahana maksetaan heinäkuun palkan yhteydessä.

4. Lomarahana maksetaan myös työsuhteen päättyessä siten kuin palkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on sovittu.

5. Toimihenkilöllä ja kokonaistyöajassa olevalla opettajalla, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähemmän kuin neljä kuukautta, ei ole oikeutta lomarahaan. Lomarahaan ei ole oikeutta toimihenkilöllä, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen.

15 § Säästövapaa

Sopiminen

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

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

Siirrettävät päivät

3. Säästövapaaksi voidaan siirtää 15 päivää ylittävä osuus 13 §:n 3-kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta

- a kohdan osalta enintään 5 päivää
- b kohdan osalta enintään 10 päivää ja
- c kohdan osalta enintään 15 päivää

Vapaan pitäminen

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

5. Säästövapaa voidaan kokonaan tai osittain sopia yhdistettäväksi työaikapankkivapaaseen.

Pitämättä jääneet säästövapaat

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

Työkyvyttömyys säästövapaan alkaessa ja aikana

7. Työntekijän oikeus siirtää säästövapaa työkyvyttömyyden vuoksi määräytyy tämän työehtosopimuksen 13 §:n 12-kohdan mukaisesti.

16 § Sairausajan palkka

1. Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä hän ole tätä aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, hänellä on oikeus työsuhteen jatkuessa saada työnantajaltaan täysi palkka kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

- jos työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti alle kuukauden enintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta,
- jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään 1 kuukauden, ei kuitenkaan 3 vuotta, enintään 28 kalenteripäivältä (4 viikkoa),
- jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään 3 vuotta, ei kuitenkaan 5 vuotta, enintään 35 kalenteripäivältä (5 viikkoa),

- jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään 5 vuotta, ei kuitenkaan 10 vuotta, enintään 42 kalenteripäivältä (6 viikkoa),
- jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään 10 vuotta, enintään 56 kalenteripäivältä (8 viikkoa).

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

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

3. Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan siirtyy sairausajalta työnantajalle siltä osin, kuin tämä päivärahan määrä ei ylitä toimihenkilön samalta ajalta saamaa palkkaa.

Sellaisen opetushenkilöstön osalta, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan ei siirry työnantajalle 16.6. alkavan ns. laskennallisen vuosiloman ajalta, eikä sellaisen opetushenkilöstön osalta, joihin sovelletaan työehtosopimuksen opetushenkilöstön palkkasopimuksen ammattikorkeakoulua tai kokonaistyöajassa olevia kansanopistoja koskevaa liitettä, kesäva-paajakson alusta 30 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Muuna aikana, kun opetustyö on lomien johdosta keskeytynyt oppilaitoksessa, päiväraha tai muu 5. kohdassa tarkoitettu korvaus suoritetaan työnantajalle, kun toimihenkilö on ollut oikeutettu päivärahaan tai muuhun korvaukseen, mutta toimihenkilö ei ole hakenut työkyvyttömyyden johdosta vapaata.

Pöytäkirjamerkintä:

Keskusjärjestöjen 6.3.1975 tekemän sopimuksen perusteella toimihenkilölle, joka terveydenhoitolain 43 §:n mukaan (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään,

maksetaan poissaolon ajalta palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

4. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä makseta, tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka toimihenkilön menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

5. Mikäli toimihenkilö saa työkyvyttömyyden takia muuta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain tai työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella, siirtyy oikeus korvaukseen tai päivärahaan sairausajalta työnantajalle siltä osin kuin tämä päivärahan määrä ei ylitä toimihenkilön samalta ajalta saamaa palkkaa.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada määrä takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

6. Toimihenkilö, joka 1. kohdassa mainittujen syiden vuoksi on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle tästä sekä siitä milloin esteen arvioidaan päättyvän.

7. Vaadittaessa toimihenkilön on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli toimihenkilö käyttää työnantajan nimeämää lääkäriä, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

8. Sairausajan palkkaa maksetaan myös, milloin päihdeongelmainen toimihenkilö on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajansa kanssa.

9. Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. työaikakorvauksia vastaava lisäys sairausajan palk-

kaan. Sairausajan palkkaa korotetaan samalla prosenttiluvulla kuin ne ovat olleet edellisen palkanmaksukauden palkasta.

17 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön palkkaa seuraavissa tapauksissa:

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

2. Toimihenkilö käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden jatkuessa, kun toimihenkilön on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- kun krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi
- kun kyseessä on muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- kun kyseessä on syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

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

4. Raskaana olevan toimihenkilön käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, mikäli toimihenkilö ei ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

5. Kun toimihenkilö osallistuu lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin. Näihin liittyvien matkojen ajalta ei palkkaa vähennetä.

Sama koskee nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautien edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä tehtävään, jossa kyseinen lääkärin-tarkastus vaaditaan.

Toimihenkilölle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

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

18 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

2. Alle 10 -vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle tai lapsesta elatusvastuussa olevalle vanhemmalle palkkaa enintään 3 työpäivältä sairausajan palkkaa koskevi-

en määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

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

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

Toimihenkilö, joka edellä mainitun syyn takia on estynyt ole-
masta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä
työnantajalle, sekä mikäli mahdollista siitä, milloin esteen arvi-
oidaan päättyvän.

Mikäli toimihenkilön on välttämätöntä lapsen hoitamiseksi olla
poissa työstä yli 2. kohdassa mainitun ajan, järjestetään hänelle
mahdollisuus palkattomaan poissaoloon.

Edellä olevan poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja
vähennetä.

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

3. Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta järjestetään toimi-
henkilölle mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen enintään yhden päivän
poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosiloma-
etuja eikä ansiota vähennetä.

Soveltamisohje:

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

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

4. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään ja parisuhteen rekisteröimistä varten, mikäli vihkimis-/ rekisteröimispäivä on hänen työpäivänsä.
5. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
6. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
7. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin tai siviilipalveluksen täydennyspalvelukseen, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä, mikäli ne olisivat olleet toimihenkilön työpäiviä. Vapaapäiviltä vähennystä ei suoriteta.
8. Vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle naispuoliselle toimihenkilölle annetaan palkatonta vapaata asepalvelun ajaksi. Tältä ajalta ei kerry työsuhteeseen perustuvia etuuksia.
9. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta toimihenkilöltä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun toimihenkilö on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.
10. Toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus osallistua työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön sekä keskusjärjestön päättävien elinten kokouksiin. Tällainen poissaolo ei aiheuta toimihenkilön ansion alenemista.

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

12. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on toimihenkilön sovittava työnantajan kanssa.

19 § Perhevapaat

1. Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän pykälän tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen 26 §:n mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Opetusvelvollisuustyöajassa olevan opettajan osittainen hoitovapaa toteutetaan siten kuin työnantaja ja opettaja siitä sopivat. Jos sopimukseen ei päästä, opettajan opetustuntimääräksi vahvistetaan 4/5 hänen opetusvelvollisuudestaan.

Kokonaistyöajassa olevalle opettajalle osittainen hoitovapaa myönnetään samassa suhteessa opetustunneista ja muusta työajasta kuin mitä mainitut työajan osat ovat viikoittaisesta kokonaistyöajasta.

2. Toimihenkilölle maksetaan äitiysvapaan alusta lukien täysi palkka 72 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta.

Mikäli ennen äitiysvapaata alkanut palkaton poissaolo jatkuu äitiysvapaan aikana, ei työnantajalla ole tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Tämä ei koske raskauteen liittyvää palkatonta poissaoloa.

Toimihenkilölle maksetaan isyysvapaan alusta lukien täysi palkka 6 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta.

Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa äitiys- tai isyysvapaan palkkaa, suoritetaan äitiys- tai isyysraha sairausvakuutuslain 28 §:n perusteella työnantajalle lukuun ottamatta vuosiloma-aikaa. Sellaisen opetushenkilöstön osalta, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan ei siirry työnantajalle 16.6. alkavan ns. laskennallisen vuosiloman ajalta, eikä sellaisen opetushenkilöstön osalta, joihin sovelletaan työehtosopimuksen opetushenkilöstön palkkasopimuksen ammattikorkeakouluja tai kokonaistyöajassa olevia kansanopistoja koskevaa liitettä, kesävapajakson alusta 30 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Jos äitiys- tai isyysraha menetetään toimihenkilön laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä äitiys- tai isyysrahaa vastaava osa.

Muuna aikana, kun opetustyö on lomien johdosta keskeytynyt oppilaitoksessa, äitiys-, isyys- tai vanhempainraha suoritetaan työnantajalle, kun toimihenkilölle on ollut oikeutettu äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan, mutta ei ole hakenut vapaata.

3. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

20 § Työasu ja suojavaate

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

21 § Luottamusmies

Luottamusmieheen noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevaa luottamusmiehiä koskevaa sopimusta.

22 § Koulutus

Henkilöstökoulutuksen, yhteisen koulutuksen ja ammattiyhdistyskoulutuksen osalta noudatetaan liitteenä olevaa koulutussopimusta.

23 § Kokoontuminen työpaikoilla

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

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai sen läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantoa.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt

järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

e) Työntekijäliiton ja sen tämän pykälän 1. momentissa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

24 § Keskusjärjestösopimukset

1. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
Hyvityssakkopöytäkirja
Ryhmähenkivakuutusopimus

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

25 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja perii allekirjoittajajärjestöjen jäsenmaksut toimihenkilön palkanmaksun yhteydessä, mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen. Toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut liiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen välillä.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa kahden viikon kuluessa, ellei toisin sovita ja allekirjoittajajärjestöjen välillä käytävät neuvottelut kolmen viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut, ellei asiasta toisin sovita.
4. Ellei järjestöjen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

27 § Voimassaolevat etuudet

Tämä työehtosopimus ei koske sellaisia työnantajan ja toimihenkilön väliseen sopimukseen tai työnantajan hallintopäätökseen perustuvia etuisuuksia, jotka eivät ole perustuneet voimassa olleeseen toimiehtosopimukseen tai sen liitteeseen.

28 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, kohdistuvatpa ne tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

29 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa **1.4.2014 alkaen 31.1.2017 saakka** jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva muistio toiselle sopijapuolelle.
3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jomankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 25. päivänä lokakuuta 2013

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

**JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO
JYTY ry**

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Sopimus opetushenkilöstön palkkauksesta ja työajasta

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan yksityistä opetusala ja opintokeskuksia koskevan työehtosopimuksen 1 §:n mukaisen opetushenkilöstön työsuhteissa.
2. Oppilaitosten opetushenkilöstön palvelussuhteen ehtojen osalta noudatetaan lisäksi erillisen liitesopimuksen oppilaitoskohtaisia määräyksiä.
3. Tämän sopimuksen mukaista palkkioperustetta sovelletaan myös milloin opettaja on määrätty tekemään vastaavaa tehtävää, jota paikallisesti kutsutaan sopimuksesta poikkeavalla nimellä.
4. Ammatillisen oppilaitoksen opettajan työsuhteen ehdot määräytyvät ao. oppilaitoksessa 31.12.1998 noudatettujen sopimusmääräysten mukaisesti, ellei työehtosopimuksella ole toisin sovittu. Koulutusalat/opintoalat rinnastetaan 31.12.1998 olleisiin oppilaitosmuotoihin seuraavasti:

Oppilaitosmuoto	Koulutus/opintoala
Eräät ammatilliset oppilaitokset	Tekniikan ja liikenteen muut opintoalat kuin merenkulku, lukuun ottamatta teknillisessä oppilaitoksissa tarjottavaa koulutusta Matkailu-, ravitsemis- ja talousala Sosiaali- ja terveysala/kauneudenhoito Luonnonvara-ala, maatalo-, puutarha ja kalatalous sekä muu luonnonvara-ala, kulttuuriala/käsi- ja taideteollisuus
Kauppaoppilaitos	Kauppa ja hallinto
Teknillinen oppilaitos	Tekniikan ja liikenteen koulutusala teknillisissä oppilaitoksissa myös rehtorin ja apulaisrehtorin osalta

Sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos Sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos

Metsä- ja puutalousoppilaitos Luonnonvara-ala/metsä- ja puutalous sekä muu luonnonvara-ala

5. Ammatillisen oppilaitoksen antaessa sekä nuorisostadial koulutusta että aikuiskoulutusta määrättyvät opettajan työsuhteen ehdot 1.8.2012 lukien seuraavasti:

- Jos opettaja opettaa opetusvelvollisuudestaan nuorisostadial vähintään 50 %, sovelletaan hänen työsuhteeseen ehtoihin ammatillisia oppilaitoksia koskevia liitteitä.
- Jos nuorisostadial opetus jää alle edellisessä kohdassa mainitun, voi työnantaja soveltaa opettajan työsuhteen ehtoihin ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimusta.

2 § Palkkaperusteet

1. Opetushenkilöstön palkkaus määrättyy tämän sopimuksen ja liitteenä olevien oppilaitosmuotojen sopimusmääräysten mukaisesti.

2. Jos toimenhaltijan peruspalkka määrättyy palkka-asteikon puitteisissa, on peruspalkkaa määriteltäessä otettava huomioon tehtävien vaativuus ja vastuullisuus. Lisäksi on otettava huomioon toimenhaltijan asema organisaatiossa sekä oppilaitoksen/koulun koko, toimipisteiden/oppilaitosten lukumäärä ja paikalliset olosuhteet. Lisäksi toimenhaltijan peruspalkkaa määriteltäessä on otettava huomioon toimenhaltijan taito ja kyky suoriutua tehtävistään.

Pöytäkirjanmerkintä:

Sopimusmääräystä tulee soveltaa myös silloin, kun toimenhaltijan tehtävien vaativuus tai vastuullisuus, hänen asemansa organisaatiossa, oppilaitoksen/koulun koko taikka hänen taitonsa ja kykynsä suoriutua tehtävistään kasvavat työsuhteen aikana.

Tarkoituksenmukaista ei ole käyttää pelkästään palkka-asteikon alarajaa vaan koko palkka-asteikkoa. Tarkoituksena on, että vaativimmissa tehtävissä toimivat ja/tai osaavat henkilöt sijoitetaan palkka-asteikossa lähemmäksi asteikon ylärajaa.

Palkka-asteikon yläraja voidaan ylittää.

3. Erivapauden saaneen opettajan peruspalkka määräytyy erivapauden saamisajankohtana voimassa olleiden kelpoisuusehtojen (ei siirtymäsäännösten) mukaisen kelpoisuustason peruspalkan perusteella.

4. Toimipaikkojen sijainnin mukaisesta jaosta noudatetaan sopimuskauden alusta lukien valtioneuvoston vahvistamaa kuntien yleistä kalleusluokitusta.

5. Kalleusluokan mukainen peruspalkka määräytyy opettajan pääasiallisen toimipisteen (oppilaitos, jossa eniten tunteja) mukaan.

Pöytäkirjamerkintä: Peruspalkalla tarkoitetaan työehtosopimuksen oppilaitoskohtaisissa liitteissä olevia, kelpoisuuteen tai tutkintoon liittyviä euromääräisiä palkkoja (tai palkka-asteikon perusteella määriteltäviä palkkaa) ilman mitään lisiä ja ne ovat seuraavat:

1. Lukio-opetus ja perusopetus sekä aikuislukiot
2 § 1 ja 2 kohta, 3 § 1 kohta, 9 §, 10 § 1 – 4 kohdat,
12 §, 38 § 1 kohta, 44 § 1 kohta,
2. Vapaan sivistystyön oppilaitokset
1 § 1 kohta, 4 § 1 ja 2 kohta, 11 § 1 kohta, 14 § 1 – 3
kohdat, 18 § 1 kohta, 21 § 1 kohta, 25 § 1 ja 2 kohta,
3. Urheiluopistot
1 § 1 kohta, 3 § 1 – 3 kohdat,
4. Musiikkioppilaitokset
1 § 1 kohta, 4 § 1 ja 2 kohta, 10 §,
5. Kuvataide- ja monitaiteelliset koulut
- palkat määräytyvät 1.8.2006 lukien edelleen C-
taulukoiden perusteella
6. Eräät ammatilliset oppilaitokset
1 a § 1 kohta, 3 § 1- 3 kohdat,
7. Kauppaoppilaitokset
1 § 1 kohta, 4 § 1 kohta
8. Sosiaali- ja terveysalan oppilaitokset
1 § 1 kohta, 3 § 1 ja 2 kohta,

9. Metsä- ja puutalousoppilaitokset
1 § 1 kohta, 3 § 1 ja 2 kohta
10. Ammattikorkeakoulut
4 § 1 kohta

2 a § Epäpätevyysalennus

1. Toimenhaltijan, jolla ei ole toimen kelpoisuusehdoissa määriteltyä pätevyyttä, peruspalkka on vähintään 4 % ja enintään 25 % ko. hinnoittelukohdan mukaista peruspalkkaa alempi.

2. Toimenhaltijan, jolla ei ole toimen kelpoisuusehdoissa määrättyä pätevyyttä ja jonka peruspalkka määräytyy palkka-asteikon puitteissa, palkka on 4 – 25 % kelpoisuusehdot täyttävän toimenhaltijan palkka-asteikon alarajan mukaista peruspalkkaa alempi.

Pöytäkirjamerkintä:

Kelpoisuusehdoissa määritellyllä pätevyydellä tarkoitetaan laissa/asetuksessa (muissa kuin siirtymäsäännöksissä) säädettyä pätevyyttä. Jos laissa/asetuksessa säädetty johonkin tiettyyn toimeen vaaditut tutkinnot/tutkintotasot ovat vaihtoehtoisia, epäpätevyysalennus tehdään ao. henkilön suorittamasta tutkintotasosta. Jos työnantaja on erikseen vahvistanut vaadittavan tutkintotason, epäpätevyysalennus tehdään tästä tutkintotasosta.

Epäpätevyysalennuksesta päättää työnantaja. Sitä sovelletaan 1.1.1997 lukien uusiin työsuhteisiin.

Määräyksiä sovelletaan ennen 1.1.1997 alkaneisiin ja ilman keskeytystä samalla työnantajalla jatkuneisiin työsuhteisiin 1.8.1997 lukien. Tällaisen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan toimenhaltijan/tuntiopettajan palkkaa ei tämän sopimuksen nojalla voida alentaa niin kauan, kuin hänen palvelussuhteensa samassa tehtävässä jatkuu keskeytymättä.

3. Epäpätevyysalennusta ei sovelleta lukioihin ja peruskouluihin, Steiner-kouluihin, aikuislukioihin ja lukion aikuislinjoihin, kansanopistojen, kansalais- ja työväenopistojen eikä opintokeskusten tuntiopettajiin eikä myöskään urheiluopistojen opettajiin.

3 § Vuosisidonnainen lisä

Määräys poistettu/korvattu 3 §:n kokemuslisämääräyksillä 1.3.2012.

3 § Kokemuslisä

Soveltaminen

Kokemuslisää koskevia määräyksiä sovelletaan kaikkiin oppilaitoksiin. Ammattikorkeakouluihin ja kokonaistyöajassa oleviin kansanopistoihin ei sovelleta rehtoreita lukuun ottamatta kokemuslisää koskevien määräysten 1 ja 2 kohtia.

Kokemuslisän määrä

1. Opetushenkilöstöön kuuluvalla päätoimiselle toimihenkilölle maksetaan kokemuslisää siten kuin jäljempänä oppilaitoskohtaisissa määräyksissä on erikseen sovittu.
2. Opetushenkilöstöön kuuluvan toimihenkilön kokemuslisät määräytyvät peruspalkan ja päätoimisen tuntiopettajan osalta enintään asianomaisen aineen opettajan opetusvelvollisuutta vastaavan palkkion sekä edellisten kokemuslisien yhteismäärän perusteella.
3. Kokemuslisään oikeuttaa päätoimiseksi katsottava kotimainen ja ulkomainen palvelus opettajan/rehtorin tehtävissä tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä toimihenkilön nykyisissä tehtävissä.

Soveltamisohje:

Sellainen palvelus, joka 29.2.2012 voimassa olleissa liitekohtaisissa määräyksissä on hyväksytty määrävuosilisiin oikeuttavaksi ajaksi, hyväksytään kokemuslisiin oikeuttavaksi ajaksi.

4. Eri palvelusaikoja kokemuslisää varten laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana toimihenkilö on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 18 kalenteripäivää.
5. Opetushenkilöstön osalta palvelusvuoden jakautuessa kahteen tai useampaan lukukauteen on yhden kuukauden palvelus niin mones osa

koko vuoden palveluksesta kuin oppilaitoksessa on yhden lukuvuoden aikana kuukausia.

6. Oikeus kokemuslisään alkaa seuraavan kuukauden alusta oikeuden saavuttamisesta.

7. Kokemuslisään oikeuttavaksi hyväksytään myös poissaolo, jolta toimihenkilölle on maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista päivä-, erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

8. Opintovapaalain (273/79) mukaisesta opintovapaasta hyväksytään kokemuslisään enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta. Edellytyksenä on, että toimihenkilö on opintovapaan jälkeen palannut välittömästi saman työnantajan palvelukseen.

Siirtymämääräykset

Uusi kokemuslisäjärjestelmä tulee voimaan 1.3.2012 lukien. Järjestelmään tulee siirtyä viimeistään 31.5.2012 mennessä, jolloin korjatut uuden järjestelmän mukaiset palkat maksetaan taannehtivasti 1.3.2012 alkaen.

Eräissä ammatillisissa oppilaitoksissa noudatetaan opettajien osalta 29.2.2012 voimassa olleita vuosisidonnaista lisää ja määrävuosilisää koskevia määräyksiä 31.7.2012 saakka. Eräissä ammatillisissa oppilaitoksissa opettajien osalta uusi kokemuslisäjärjestelmä tulee voimaan 1.8.2012. Kokemuslisäjärjestelmään tulee siirtyä viimeistään 31.11.2012, jolloin korjatut uuden järjestelmän mukaiset palkat maksetaan taannehtivasti 1.8.2012 alkaen.

4 § Kielilisiä

1. Kaksikielisessä kunnassa voidaan opettajalle, jonka työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on hyvä kielitaito siinä kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkieltensä suorittaa kielilisinä

19,20 euroa (1.8.2014 lukien)

kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja

24,64 euroa (1.8.2014 lukien)

kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

2. Opettajalle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisinä suorittaa kuukaudessa

38,37 euroa (1.8.2014 lukien)

5 § Kielitaitolisä

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

2. Lisää maksetaan kielitutkinnon tasosta riippuen

1.8.2014 lukien

perustaso	19,20 euroa/kk
keskitaso	38,37 euroa/kk
ylin taso	74,62 euroa/kk

6 § Sijaisuus ja osittain työstä vapautetun palkka

1. Korkeampipalkkaista tointa sijaisena hoitavalle maksetaan palkkaisen erotus sijaisuusajalta.

2. Osittain työstä vapautetun opettajan palkka on samassa suhteessa alempi kuin hänen työaikansa on asianomaista täyttä työaikaa alempi.

Soveltamisohje:

Opetusvelvollisuustuntimäärä vastaa täyttä työaikaa.

7 § Määrävuosisilät

Määräys poistettu/korvattu 3 §:n kokemuslisämääräyksillä 1.3.2012.

8 § Arkipyhien vaikutus ammatillisen oppilaitoksen opettajan opetusvelvollisuuteen

Ammatillisen oppilaitoksen opettajan opetusvelvollisuutta vähennetään muuksi arkipäiväksi kuin lauantaksi sattuvan loppiaisen, vapun-

päivän ja itsenäisyyspäivän (teknillisissä oppilaitoksissa vain loppiaisen) johdosta laskennallisesti yhden päivän opetusvelvollisuutta vastaava osuus.

9 § Ylituntipalkkion laskeminen

1. Opettajan ylituntipalkkio lasketaan ylituntipalkkioperusteesta, joka saadaan, kun 2 §:n mukaiseen peruspalkkaan lisätään ylituntipalkkion määrään vaikuttavat pätevyyslisät ja vähennetään mahdollinen epäpätevyysalennus.

2. Yhtä ylituntia vastaava kuukausipalkkio saadaan kertomalla ylituntipalkkioperuste oppilaitoskohtaisissa määräyksissä, peruspalkan yhteydessä olevalla ylituntipalkkiokertoimella, ja saatu tulo jaetaan opettajan opetusvelvollisuudeksi vahvistetulla vähentämättömällä viikkotuntimäärällä (yleissivistävissä oppilaitoksissa jakaja on opetusvelvollisuus – 1,5 tuntia) ja näin saatu luku pyöristetään sentin tarkkuudella.

3. Yksittäiseltä ylitunnilta maksettava palkkio (yhden tunnin hinta) saadaan kertomalla kuukausipalkkio 12 ja jakamalla se asianomaisen oppilaitoksen työviikkojen lukumäärällä. Musiikkioppilaitoksissa jakajana on kuitenkin luku 35, peruskoulun opetuksen ohjauksen jakajana luku 30 ja aikuislukiossa 33.

4. Jos ylitunteina hoidettava opetus ei kestä lukuvuoden koko työaikaa, maksetaan palkkio pidettyjen tuntien mukaan, jolloin oppilaitoksen työviikkojen lukumäärän suuruinen tuntimäärä oikeuttaa yhteen vuosiviikkoylituntipalkkioon ja pienempi tuntien määrä vastaavaan osaan siitä. Pitämättä jääneiden ylituntien osuus vähennetään opettajan palkkauksesta edellä määrättyä perustetta noudattaen.

10 § Oppiarvon rinnastaminen tutkintoon

Peruspalkan määrittelyssä humanististen tieteiden ja luonnontieteiden kandidaatin arvo rinnastetaan humanististen tieteiden ja luonnontieteiden kandidaatin tutkintoon.

11 § Tohtorin tutkintolisä

Rehtorille, opettajalle ja päätoimiselle tuntiopettajalle, joka on suorittanut tohtorin tutkinnon, maksetaan tutkintolisä, joka on 4 % laskettuna työehtosopimuksen mukaisesta peruspalkasta.

12 § Toisen opettajan tunnin hoitopalkkio

Jos opettajalle annetaan määräys oman oppituntinsa tai muun palkatun tehtävän kanssa samanaikaisesti huolehtia toisen opettajan luokasta, maksetaan hänelle tunnilta 30 prosenttia oman toimen ylituntipalkkiosta.

13 § Yksityisopiskelijoiden tentti

Yksityisopiskelijoiden tentin järjestävälle opettajalle maksetaan 31,76 euron suuruinen palkkio. Palkkio sisältää korvauksen tentin valmistelusta, korjaus- ja arviointityöstä sekä tarvittaessa valvonnasta. Tentti käsittää kirjallisen ja suullisen kyselyn, työnäytteen sekä uusintakokeen. Jos samassa tilaisuudessa tentittävänä on useampi kuin yksi yksityisopiskelija, maksetaan tentin järjestävälle opettajalle täysi palkkio kolmesta ensimmäisestä opiskelijasta, 1/2 palkkiosta neljännestä opiskelijasta yhdeksänteen ja 1/4 palkkiosta kymmenennestä opiskelijasta lukien.

14 § Ammatillisten oppilaitosten suunnittelutyö

1. Opettajan opetusvelvollisuuteen luetaan suunnittelutyötä eräissä ammatillisissa oppilaitoksissa puolitoista (1,5) tuntia sekä Suomen Liikemiesten Kauppaopistossa yksi (1) tunti viikossa.
2. Suunnittelutyöhön kuuluu osasto- ja vastaaviin kokouksiin osallistuminen, opettajien välisiin opetuksellisiin ja kasvatuksellisiin kysymyksiin liittyviin kokouksiin ja neuvonpitoihin osallistuminen, yhteydenpito paikalliseen elinkeinoelämään ja vastaaviin sidosryhmiin, yhteydenpito opiskelijoiden vanhempiin sekä tehtävät, jotka liittyvät opetuksen suunnitteluun ja oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen.
3. Tämä pykälä koskee opettajan toimenhaltijan lisäksi asianomaisen oppilaitoksen opetustuntien ja päätoimisuuteen luettavien muiden tehtävien perusteella päätoimiseksi tulevaa tuntiopettajaa sekä niitä osaikaisia toimihenkilöitä, joilla on vähintään päätoimisuuteen edellyttämä tuntimäärä ja pykälän soveltaminen edellyttää, että asianomaisen opettajan palvelussuhde oppilaitokseen jatkuu yhdenjaksoisesti yli viikon.

15 § Yhteiset opettajat

1. Jos työnantaja on määrännyt opettajan toimenhaltijalle eri opetuslaiden mukaista opetusta ja/tai muuta työtä muussa kuin omassa oppilaitoksessa tai saman opetusalan mukaista opetusta ja/tai muuta työtä useammassa hallinnollisesti itsenäisessä oppilaitoksessa, häneen sovelletaan tämän pykälän määräyksiä yhteisistä opettajista, ellei 2 momentista muuta johdu. Toimenhaltijan palvelussuhteen ehdot määräytyvät sen koulun tai oppilaitoksen mukaan, johon toimi on perustettu tai sijoitettu (ensisijainen oppilaitos).

2. Tätä pykälää sovelletaan peruskoulun ja lukion tai lukioiden yhteiseen opettajaan vain, jos hänet on määrätty opettamaan mainittujen oppilaitosten lisäksi muussa korkeakoulutasoa alemmassa oppilaitoksessa.

3. Kahdessa tai useammassa toimipaikassa, joiden välinen matka on vähintään yksi kilometri, opettavalle yhteiselle opettajalle maksetaan tästä 8 % suuruinen, peruspalkasta laskettava lisä.

4. Jos yhteinen opettaja oppituntien pitämistä varten joutuu vaihtamaan toimipaikkaa kesken päivän keskimäärin vähintään neljä kertaa viikossa ja toimipaikkojen etäisyys on vähintään yksi kilometri taikka jos hän joutuu oppituntien pitämistä varten kulkemaan asunnostaan tai asuntoaan lähimmästä toimipaikasta toiseen tai toisiin toimipaikkoihin lyhyintä käyttökelpoista matkareittiä käyttäen yhteensä vähintään 140 kilometriä viikossa, maksetaan hänelle tästä 12 % suuruinen, peruspalkasta laskettava lisä.

5. Jos toissijaisen ja ensisijaisen oppilaitoksen vuotuinen työviikkojen lukumäärä poikkeavat toisistaan, lasketaan opettajan opetusvelvollisuus vuotuisena opetustuntimääränä.

6. Yhteinen opettaja, joka opettaa vähintään yhden kolmasosan opetusvelvollisuudestaan toissijaisessa oppilaitoksessa, on velvollinen tekemään tuossa toissijaisessa oppilaitoksessa oppituntiansa mukaisen suhteellisen osuuden asianomaisen oppilaitoksen opettajia koskevien säännösten ja määräysten mukaista muuta työtä.

7. Yhteisen opettajan matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen 12 §:n mukaisesti.

8. Jos yhteisen opettajan ensisijainen oppilaitos on peruskoulu tai lukio, sovelletaan lukioita ja peruskoulua koskevien oppilaitoskohtaisten sopimusmääräysten 22 §:n 1 momenttia vain mainittujen oppilaitosten opetuksen osalta, ei sen sijaan muissa oppilaitoksissa annettavan opetuksen osalta.

16 § Päätoimiset tuntiopettajat

1. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan yksityisissä lukioissa, peruskouluissa, kauppaoppilaitoksissa, ammattioppilaitoksissa, sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksissa, musiikkioppilaitoksissa, maatalousalan oppilaitoksissa, koti- ja laitostaloustieteiden oppilaitoksissa, käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksissa ja tekniikan ja liikenteen oppilaitoksissa.

2. Päätoimisen tuntiopettajan palkkausjärjestelmä perustuu toimenhaltijoiden palkkausjärjestelmään, siten kuin tässä pykälässä on sovittu.

3. Tuntiopettaja on päätoiminen, jos hän opettaa yhdessä tai useammassa ammattikorkeakoulussa, korkeakoulutasoa alemmassa valtion oppilaitoksessa, kunnallisessa lukiossa tai peruskoulussa, yksityisessä lukiossa tai peruskoulussa tai vastaavassa koulussa tai lain perusteella valtionosuutta tai -avustusta saavassa kunnallisessa tai yksityisessä ammatillisessa oppilaitoksessa tai musiikkioppilaitoksessa yhteensä keskimäärin vähintään 16 luokkatuntia, kuusipäiväistä kouluviikkoa noudattavissa oppilaitoksissa 20 luokkatuntia, aikuislukiossa 14 luokkatuntia tai teknillisissä oppilaitoksissa 18 luokkatuntia viikossa. Luokkatunneiksi tässä yhteydessä katsotaan myös sellaiset luokan ulkopuoliset tehtävät, joista palkkio maksetaan vuosiviikkotuntipalkkiona.

Edellytyksenä tuntien yhteen laskemiselle on, että siitä on sovittu ennen työsuhteen alkamista. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan osalta laskenta aloitetaan irtisanomisajan kuluttua.

4. Jos tuntiopettaja opettaa kahdessa tai useammassa oppilaitoksessa siten, että hänen laskennallista opetusvelvollisuutta vastaava tuntimääränsä, kuitenkin vähintään 16 (tai 20, 18 tai 14 ks. edellinen momentti)

viikkotuntia, tulee täyteen joissakin näistä oppilaitoksista, on hän muissa oppilaitoksissa sivutoiminen tuntiopettaja.

5. Päätoimisen tuntiopettajan peruspalkka on vastaavan toimenhaltijan peruspalkka, ellei oppilaitoskohtaisissa määräyksissä ole toisin määrätty. Jos päätoiminen tuntiopettaja opettaa aineita, joissa toimenhaltijalla on eri peruspalkka, lasketaan hänelle palkkauksen määräämistä varten painotettu peruspalkka. Päätoimisen tuntiopettajan peruspalkasta tehdään sovitut epäpätevuysalennukset ja hänelle maksetaan, ellei peruspalkassa ole jo otettu huomioon, sovitut pätevuyslisät.

6. Päätoimisten tuntiopettajien palkkaus maksetaan käyttäen vuotuisen palkkion jakajana 12:ta.

7. Päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan kokemuslisää samojen perusteiden mukaan kuin vastaavalle toimenhaltijalle. Jos päätoiminen tuntiopettaja opettaa aineita, joiden osalta hänellä on oikeus erisuuruiseen kokemuslisään, määräytyy hänen kokemuslisänsä sen mukaan, mitä tunteja hän opettaa eniten. Jos tunteja on yhtä paljon, määräytyy kokemuslisän lukumäärä tuntiopettajalle edullisimman mukaan.

8. Päätoimisella tuntiopettajalla on oikeus kokemuslisiin siten, kuin siitä päätoimisten tuntiopettajien osalta on oppilaitoskohtaisissa määräyksissä sovittu.

9. Päätoimisella tuntiopettajalla on oikeus kokemuslisään, kylmän alueen ja saaristolisään sekä asianomaisen paikkakuntaluokan mukaan määräytyvään kalliinpaikanlisään siltä tuntien määrältä, joka vastaa vastaavan toimenhaltijan opetusvelvollisuuden tuntimäärää ja jos päätoiminen tuntiopettaja opettaa tätä vähemmän, todelliselta tuntimäärältä. Em. tuntimäärän ylittäviltä tunneilta kalliinpaikanlisä maksetaan halvimman paikkakuntaluokan mukaan.

10. Jos tuntiopettajan tuntien lukumäärä jää alle vastaavan toimenhaltijan opetusvelvollisuustuntimäärän, maksetaan hänelle palkkauksesta osuus, joka vastaa hänen tuntimääräänsä toimenhaltijan opetusvelvollisuudesta.

11. Tuntiopettajan laskennallinen opetusvelvollisuus on sama kuin vastaavan toimenhaltijan opetusvelvollisuus. Jos tuntiopettaja opettaa aineita, joissa opetusvelvollisuus on erilainen, lasketaan hänelle painotettu laskennallinen opetusvelvollisuus.

12. Laskennallisen opetusvelvollisuuden ylittäviltä tunneilta maksetaan ylituntipalkkio, joka lasketaan 9 §:n mukaisesti ja jonka palkkioperuste määräytyy kussakin oppilaitoksessa 5 momentin mukaisesti ja muutoin samojen perusteiden mukaan kuin toimenhaltijalla.

13. Kahden tai useamman eri oppilaitoksen tuntien varassa päätoimiseksi tulevalle tuntiopettajalle määrätään peruspalkka ja laskennallinen opetusvelvollisuus kuten edellä on määrätty. Kussakin oppilaitoksessa lasketaan se oppilaitoksen tuntien osuus, jolta maksetaan peruspalkka, yleiset lisät ja kokemuslisät sekä se tuntien osuus, jolta maksetaan 12 momentin mukainen ylituntipalkkio.

14. Päätoimisella tuntiopettajalla on oikeus saada lomarahaa samojen perusteiden mukaan kuin vastaavalla toimenhaltijalla.

15. Tuntiopettajan tai määräaikaissa työsuhteessa olevan palvelussuhde, joka päättyy lukukauden lopussa tai sitä seuraavan loman aikana, katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos se alkaa seuraavan lukukauden työkauden alussa joko samassa tai toisessa oppilaitoksessa.

17 § Vuosilomaoikeus ja määräaikaisen toimihenkilön lomapäiväkorvaus

Määräys siirretty 1.3.2012. Ks. Yksityistä opetusalaa koskevan työehtosopimuksen 13 §:n 10. ja 11. kohdat.

18 § Sivutoimiset tuntiopettajat

1. Sivutoimisen tuntiopettajan palkkiojärjestelmänä on palkkio kultakin pidetyltä tunnilta. Tuntiopettajan palkkioperuste on sama kuin päätoimisen tuntiopettajan palkkauksen perusteena oleva painottamaton peruspalkka ja opetusvelvollisuus vastaavan päätoimisen tuntiopettajan palkkauksen perusteena oleva painottamaton opetusvelvollisuus, ellei oppilaitoskohtaisissa määräyksissä ole toisin määrätty.

Sopimusmuutos koskien musiikkioppilaitoksia

Sivutoimiseen tuntiopettajaan sovelletaan kuitenkin päätoimisia tuntiopettajia koskevia sopimusmääräyksiä silloin, kun

– sivutoimisen tuntiopettajan työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva, tai se on määräaikaisena tehty vähintään koko lukuvuodeksi, ja

– opettajalla ei ole kokoaikaista tointa tai työsuhdetta muun työnantajan palveluksessa

Edellä mainittujen edellytysten täyttyessä päätoimisia tuntiopettajia koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan työsuhteen alusta lukien koko sen kestoajan.

Tämän kohdan mukaisesta palveluksesta kertyy kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa samassa suhteessa, kuin opetustunnit ovat suhteessa ao. oppilaitoksessa päätoimisuuteen oikeuttavaan tuntimäärään.

2. Tuntiopettajan tuntipalkkio lasketaan 9 §:n mukaisesti.

3. Sivutoimiselle tuntiopettajalle maksetaan I kalleusryhmän mukainen tuntipalkkio I kalleusryhmään kuuluvassa kunnassa, jos hänen tuntimääränsä korkeakoulutasoa alemmassa valtiossa, kunnan tai valtionapua saavassa yksityisessä oppilaitoksessa on vähintään päätoimisuuden edellyttämä.

4. Jos sivutoiminen tuntiopettaja osallistuu reservin kertausharjoitukseen, väestönsuojelukoulutukseen tai työnantajan määräyksestä täydennuskoulutukseen, maksetaan hänelle tältä ajalta työjärjestyksen osoittaman tuntimäärän mukainen palkkio.

19 § Henkilökohtainen palkanlisä

1. Toimihenkilölle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on ensisijaisesti toimihenkilön henkilökohtainen osaaminen ja henkilökohtaiset työtulokset. Lisää voidaan maksaa laaja-alaisesta kelpoisuudesta, henkilökohtaisesta osaamisesta ja työtuloksista. Lisän

maksamisesta päättää työnantaja. Lisälle ei ole määrätty ala- tai ylärajaa.

2. Henkilökohtainen lisä myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi kuitenkin enintään siksi aikaa kun toimihenkilö saman työnantajan palveluksessa hoitaa samaa tehtävää. Kokemuslisiin oikeuttavan palvelusajan täyttyessä vähenee henkilökohtainen lisä vastaavasti. Toistaiseksi myönnetty henkilökohtainen lisä säilyy muuten osana toimihenkilön kokonaispalkkaa ja sen maksaminen voidaan lopettaa maksamisperusteiden poistuessa.

20 § Kokonaistyöaikaa noudattavan opetushenkilöstön työaika ja vuosiloma

1. Jos oppilaitoskohtaisissa määräyksissä on sovittu, että rehtorin, opettajan tai muun opetushenkilöstön osalta noudatetaan tämän pykälän määräyksiä, oppilaitoksen rehtorin, opettajan ja muun opetushenkilöstön toimessa noudatetaan kokonaistyöaikaa, jolloin asianomainen työskentelee soveltuvien osin toimistotyöaikaa koskevien määräysten mukaisesti kuitenkin rehtorin, opettajan ja muun opetushenkilöstön työn erikoisluonne huomioon ottaen.

2. Työn erikoisluonteesta johtuu seuraavaa: Rehtorin, opettajan ja muun opetushenkilöstön tehtäväkokonaisuus muodostuu osittain tehtävistä, joiden sijoittaminen tarkasti rajattuun työaikajärjestelmään tai päivittäiseen työaikaan on vaikeaa sekä osittain tehtävistä, jotka voidaan suorittaa muuallakin kuin varsinaisella työpaikalla. Lisäksi työ määrä vaihtelee lukuvuoden eri aikoina huomattavasti. Näistä syistä rehtorin, opettajan ja muun opetushenkilöstön työaika muodostuu joustavaksi lukuvuoden eri aikoina ja päivittäinkin poiketen tältä osin edellä mainitusta työajasta.

3. Rehtorin, opettajan ja muun opetushenkilöstön oikeus vuosilomaan määräytyy työehtosopimuksen vuosilomamääräysten mukaisesti.

20 a § Opetushenkilöstön työaika

1. Opetus- ja koulutustyöpäivien lukumäärä, oppitunnin pituus, opettajan opetus- ja muun työajan sijoitus määräytyvät 31.12.1998 voimassa olleen lainsäädännön ja työsuunnitelmasta tai vastaavasta asiakirjasta ilmenevän vakiintuneen käytännön mukaisesti.

2. Opettajan palkkioperusteen määräytyessä ylituntipalkkiona tai opetusvelvollisuuden luettavana aikana arvioidun työmäärän perusteella, tulee työnantajan ja opettajan yhdessä etukäteen arvioida työhön käytettävissä oleva tuntimäärä.

20 b § Etäopetukseen liittyvä työ

Muun kuin ammatillisen oppilaitoksen opiskelijan etäopiskelusta johdettu työ luetaan opettajan opetustuntimäärään siten, että 1,5 tuntia etäopetusta vastaa yhtä oppituntia.

21 § Täysi palkka

1. Opettajan palkallisen työloman ajan palkkaus sekä lomarahana ja luottamusmiessopimuksen 9 §:n 2 kohdassa mainittu korvaus lasketaan opettajan täydestä palkasta.

2. Opettajan täydellä palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa sekä kaikkia kuukausittain säännöllisesti toistuvia palkanlisäitä, lisäpalkkioita ja korvauksia ylituntipalkkiot mukaan luettuna.

22 § Eräät opettajalle määrättävät muut kuin luokkaopetustyöt

1. Jos ammatillisen oppilaitoksen opettaja määrätään hoitamaan seuraavia tehtäviä:

- etäopetuksena annettavan opetusjakson työ (harjoitustehtävien laadinta, korjaaminen, palautteen antaminen, tarvittaessa henkilökohtainen ohjaus ja jakson käytännön järjestelytehtävät),
- maksulliseen palvelutoimintaan liittyvä suunnittelu- ja konsultointitehtävä,
- opiskelijan itseopiskelun ohjaamistehtävä (muu kuin oppitunnilla annettava ohjaus),
- ammattitutkintojen/näyttöjen järjestely-, tutkinnon vastaanottamis- ja arviointitehtävät
- päättöitä (ohjaus, tarkastus ym.) tai
- muu työnantajan määräämä mm. koululainsäädäntöön tai paikallisiin tarpeisiin perustuva oppilaitoksen tai koulutusalan opetus- ja kasvatustoiminnan kehittämiseen liittyvä tehtävä

hänelle maksetaan työstä työmäärää vastaava palkkio. Palkkioperusteena käytetään opettajan oman ylituntipalkkioperusteen mukaista korvausta.

Soveltamisohje:

Korvauksen perustana olevaa tuntimäärää päätettäessä on otettava huomioon se, että kyseessä on muu kuin luokkaopetustyö, jolloin yhtä ylituntipalkkiota vastaava työmäärä on 1,5 muun työn tuntia.

2. Jos opettajan opetusvelvollisuus ei muutoin tule täyteen, voidaan tehtävä, jolta maksettava palkkio on mitoitettu 38 ylituntipalkkiota vastaavaksi, lukea opettajan opetusvelvollisuuteen yhtenä vuosiviikkotuntina.
3. Jos edellä tarkoitettu tehtävä määrätään kokonaistyöajassa olevalle opettajalle, luetaan se hänen opetusvelvollisuuteensa.

Soveltamisohje:

Kokonaistyöajassa olevan opettajan opetusvelvollisuustuntia vastaava työmäärä on 2 tuntia.

22 a § Työssäoppimisjaksolla olevan opiskelijan ohjaaminen

Ammatillisessa oppilaitoksessa työssäoppimisjaksolla olevan opiskelijan ohjaamistehtävä luetaan opettajan opetusvelvollisuuteen.

23 § Monialainen oppilaitos

Monialaisen oppilaitoksen opettajan työehdot määräytyvät sen oppilaitoksen mukaan, johon toimi on perustettu. Päätoimisen tuntiopettajan opetusvelvollisuus ja peruspalkka määräytyvät eri oppilaitoksissa pidettävien tuntien perusteella painotettuna.

24 § Ilta-, yö-, viikonloppu-, arkipyhä- ja lomaopetuslisä

1. Päätoimiselle ammatillisen oppilaitoksen opettajalle ja päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan korvauksena oppitunnilta, joka pidetään alkaen kello 16.30 tai sen jälkeen, ilta- ja yöopetuslisä, jonka suuruus on puolet ao. opettajan ylituntipalkkiosta (1/38). Kokonaistyöajassa olevan opettajan iltaopetuslisän suuruus on hänen varsinainen palkkansa jaettuna luvulla 153.

2. Iltaopetuslisän suuruinen lisä maksetaan myös lauantaisin, sunnuntaisin sekä arkipyhinä pidetyiltä oppitunneilta (viikonloppuopetuslisä) sekä oppilaitoksen loma-aikoihin määrätyistä opetuksesta (lomaopetuslisä).

Soveltamisohje:

Oppilaitosten loma-ajoilla tarkoitetaan syys-, joului-, urheilu- ja pääsiäislomaa sekä kesäkeskeytysaika. Maatalousoppilaitosten sekä koti- ja laitostalousoppilaitosten maatilayrittäjien koulutuksen kesätyöjakson opetus ei oikeuta lomaopetuslisään.

Lomaopetuslisää ei makseta ainoastaan loma-ajaksi otetulle opettajalle.

Tämän pykälän mukaista lisää voidaan samasta työstä maksaa vain yhdellä perusteella.

3. Korvaavan koulun ja lukion oppilaitosten lomien aikana tapahtuvat opetustunnit kerrotaan kokonaistuntimäärää ja palkanlaskemista varten luvulla 2 ja ne voidaan lukea opetusvelvollisuuteen.

25 § Ammattikorkeakoulut (määräys poistettu 1.4.2014)

26 § Luottamusmiehen säännöllinen työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaaminen

1. Luottamusmiehenä toimivalle varataan opetustyöhön kuuluvasta ajasta vapautusta ja hänelle maksetaan luottamusmieskorvausta **1.4.2014** alkaen seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio	Huojennus
– 19	62,00 €	2
20 - 59	78,00 €	2
60 - 129	91,00 €	3
130 - 159	91,00 €	4
160 -	102,00 €	5

Edustettavien lukumäärä todetaan lukuvuosittain.

3. Jos luottamusmiehen varamies työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa luottamusmiestehtävää pääosan kalenterikuukaudesta, maksetaan korvaus kyseisen kuukauden ajalta varamiehelle.

26 § a Työsuojeluvaltuutetun palkkio

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun palkkiota **1.4.2014** alkaen seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio
10 - 100	33,00 €
101 - 200	43,00 €
201 -	59,00 €

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus lain mukaiseen vapautukseen säännöllisistä työtehtävistä. Opetusvelvollisuustyöajassa olevan opettajan osalta vapautus on 30 opetusvelvollisuustuntia lukuvuodessa. Jos työsuojeluvaltuutetun toimikausi ei kestä koko lukuvuotta, hänelle lasketaan vapautusta opetusviikkojen suhteessa.

Työsuojeluvaltuutetun vapautus voidaan korvata ylituntipalkkiolla.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivalle opettajalle maksetaan hänen työaikansa ulkopuolella (esim. kokoukset ja tarkastukset) tehdystä työstä säännöllisen työajan palkka tai opetusvelvollisuustyöajassa olevalle opettajalle ylituntipalkkio.

Soveltamisohje:

Korvauksen perustana olevaa tuntimäärää päätettäessä on otettava huomioon se, että kyseessä on muu kuin luokkaopetustyö, jolloin yhtä ylituntipalkkiota vastaava työmäärä on 1,5 tuntia.

27 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä 25. päivänä lokakuuta 2013

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

**JULKIS – JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO
JYTY ry**

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Sopimus hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkauksesta

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan opetusalan työehtosopimuksen 1 §:n mukaisen hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työsuhteissa.

2 § Palkkamääräykset

1. Toimihenkilön palkka määräytyy kuukausipalkkana tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten tekijöiden perusteella siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

Soveltamisohje:

Oppisopimussuhteessa olevan osalta tehtävän vaativuuteen perustuva palkka määräytyy vaativuusryhmittelyn mukaisesti kuitenkin ottaen huomioon oppisopimussuhteessa olevan työntekijän osaaminen ja ohjaustarve sekä tehtävän sisältö ja vastuu.

2. Toimihenkilön tehtävien vaativuuteen perustuva palkka sekä mahdollinen huomioon otettava kokemus tulee määrittellä työsuhteen alkamisaikana.

3. Palkkamääräyksiä sovelletaan opintoihin liittyvässä työharjoittelussa oleviin siten, että vähimmäispalkka on 85 % kyseessä olevan vaativuusryhmän alimmasta palkkaluvusta.

4. Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaan palkka on loma-aikana (1.6. – 15.8.) vähintään 70 % asianomaisen vaativuusryhmän alimmasta palkkaluvusta. Tätä palkkaa voidaan soveltaa enintään 2,5 kuukautta saman työntekijän osalta.

5. Vailla alan ammattitaitoa tai pätevyyttä olevalle harjoittelijalle maksetaan vähintään 80 % asianomaisen ammattityöntekijän vaativuusryhmän alimmasta palkkaluvusta, kuitenkin enintään 2 kuukauden ajalta.

3 § Tehtävän vaativuuteen perustuva palkka ja tehtäväkohtainen palkanosa

1. Tehtävän vaativuuteen perustuva palkka määräytyy tämän sopimuksen liitteenä olevan vaativuusryhmittelyn, kullekin vaativuusryhmälle sovitun alimman palkkaluvun ja tehtävästä mahdollisesti maksettavan tehtäväkohtaisen palkanosan perusteella.
2. Toimihenkilön tehtävien vaativuusryhmä ja mahdolliset perusteet tehtäväkohtaiselle palkanosalle selvitetään työnantajan ja toimihenkilöitä edustavan luottamusmiehen tai sellaisen puuttuessa henkilöstön edustajan toimesta.
3. Tehtäväkohtaista palkanosaa maksetaan samassa vaativuusryhmässä olevien toimien keskinäisen vaativuuden, tehtävien monipuolisuuden ja niiden vaatiman erityisen osaamisen sekä mahdollisten korkeampaan vaativuusryhmään lukeutuvien osatehtävien perusteella.
4. Edellä sanotuilla perusteilla maksettavan tehtäväkohtaisen palkanosan suuruus määräytyy prosentteina vaativuusryhmän alimmasta palkkaluvusta.
5. Toimen sisältämien tehtävien vaativuuden ja tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa vaativuusryhmä ja tehtäväkohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen. Joka tapauksessa em. arvio suoritetaan säännöllisesti kuitenkin vähintään kerran vuodessa. Tehtävien vaativuuden kasvaessa ei kuitenkaan henkilökohtaista palkkaa alenneta.
6. Aloitteen toimihenkilön tehtävien vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistamisesta voi tehdä esimies, toimihenkilö itse tai häntä edustava luottamusmies toimihenkilön pyynnöstä.

4 § Kokemuslisä

Toimihenkilölle maksetaan kokemuslisää, joka lasketaan tehtävien vaativuusryhmän mukaisesta palkkaluvusta lisättynä mahdollisella tehtäväkohtaisella palkanosalla. Kokemuslisän suuruus määräytyy seuraavasti:

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

Kokemuslisään oikeuttavaksi kokemusajaksi luetaan saman työnantajan palveluksessa samalla tehtäväalueella (esim. taloushallinto, ruoka-huolto, kiinteistönhuolto) työskennelty aika kokonaisuudessaan. Mikäli työtehtävien vaativuustaso muuttuu olennaisesti (yli yhden vaativuustason samalla tehtäväalueella) tai toimihenkilö siirtyy tehtäväalueelta toiselle (esim. kiinteistönhuollosta taloushallintoon tai vast.) voidaan aikaisempi kokemus arvioida uudelleen. Toisen työnantajan palveluksessa oloaika otetaan huomioon edellyttäen, että kokemuksesta on olennaista hyötyä työtehtävissä.

Kokemuslisiin oikeuttavaksi hyväksytään myös poissaoloaika, jolta toimihenkilölle on maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Opintovapaalain mukaisesta opintovapaasta hyväksytään kokemuslisään enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta.

5 § Henkilökohtainen palkanos (1.3.2012 lukien)

1. Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa, jonka perusteena ovat työntekijän henkilökohtainen osaaminen, työtulokset ja yhteistyökyky. Henkilökohtaisen palkanosan perusteiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kannustavia ja työntekijän pitää pystyä itse vaikuttamaan työsuorituksellaan henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevaan tekijään.

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

2. Henkilökohtaisen palkanosan käytön periaatteet neuvotellaan vuosittain luottamusmiehen kanssa ja sen perusteet selvitetään henkilöstölle työnantajan normaalien henkilöstökäytäntöjen mu-

kaisesti. Neuvotteluissa tulee tarkastella myös palkanosan toteutumista. Henkilökohtaisen palkanosan maksamisesta päättää työnantaja. Sille ei ole määrätty ala- tai ylärajaa.

3. Henkilökohtainen palkanosa myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi kuitenkin enintään siksi aikaa kun toimihenkilö hoitaa samaa tehtävää. Tehtävien vaativuuden muuttuessa palkanosa arvioidaan uudelleen. Muuten toistaiseksi myönnetty henkilökohtainen palkanosa säilyy, jos myöntämisperusteet eivät ole poistuneet.

5 a § Sopimuspalkka (1.3.2012 lukien)

1. Työntekijälle voidaan sopia maksettavaksi sopimuspalkkaa (kokonaispalkka), joka voi sisältää tässä hallinto- ja tukipalvelushenkilön palkkausta koskevassa sopimuksessa määritellyt lisät ja palkanosat.

2. Lisäksi työntekijälle voi erilaisten järjestelmämuutosten johdosta syntyä työehtosopimuksen mukaisen palkan ylittävää palkkaa (esim. ns. takuupalkka), jota käsitellään kuten em. sopimuspalkkaa.

6 § Koulutuslisä

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

7 § Tehtävien vaativuuden muuttuminen

Toimihenkilön tehtävien vaativuuden muuttuessa tarkistetaan tehtävien vaativuusryhmä. Aloitteen ryhmittelyyn tarkistamiselle voi tehdä toimihenkilö itse, häntä edustava luottamusmies tai toimihenkilön esimies.

8 § Olosuhteellisä

Erityisenä tehtävään perustuvana lisänä voidaan maksaa erittäin ras-kaasta, likaisesta tai vaikeissa olosuhteissa tehdystä työstä tuntipalkas-taista lisää, jonka suuruus on enintään 35 % toimihenkilön tuntipalkas-ta. Lisän perusteena olevien tehtävien toistuessa säännöllisesti voidaan lisä sopia maksettavaksi kiinteänä kuukausikohtaisena euromääränä.

9 § Sijaisuus ja lisätehtävät

1. Korkeampipalkkaista tointa sijaisena hoitavalle maksetaan palkka-uksen erotus sijaisuusajalta.
2. Milloin tehtävien hoito johtuu vuosilomista, ei korvausta kuiten-kaan makseta.
3. Mikäli toimihenkilön kanssa sovitaan muusta hänen työsopi-mukseensa kuuluvasta lisätehtävästä, sovitaan samalla siitä maksetta-vasta lisäkorvauksesta.

Soveltamisohje:

Tämän sopimuskohdan lisätehtävät ovat pääasiallisesti luonteel-taan määräaikaisia, tai ne eivät säännöllisesti kuulu toimihengi-lön varsinaisiin työtehtäviin. Edellytyksenä on, ettei lisätehtäviä ole otettu huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa.

Tässä kohdassa mainittuja tehtäviä voivat olla esim. oman työn ohella tapahtuva lisätehtävien hoitaminen, uusien työntekijöi-den työhön perehdyttäminen, työssäoppijoiden oppisopimus-koulutuksessa olevien sekä näyttötutkintoon liittyvään koulu-tukseen ja eri oppilaitosten työharjoitteluun osallistuvien oh-jaaminen sekä alkoholitarjoilu tai pitopalvelutoiminta.

10 § Kielillisä

1. Kaksikielisessä kunnassa voidaan toimihenkilölle, jonka työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on hyvä kielitaito siinä kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkiellensä suorittaa kielillisänä

19,20 euroa (1.8.2014 lukien)

kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja

24,64 euroa (1.8.2014 lukien)

kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

2. Toimihenkilölle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisinä suorittaa kuukaudessa

38,37 euroa (1.8.2014 lukien)

11 § Kielitaitolisä

1. Kielitaitolisää (L yleisestä kielitutkinnosta 668/1994 ja asetus 669/1994) suoritetaan, jos asianomaiselle toimihenkilölle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin äidinkielen taidosta. Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos toimen kelpoisuusehdot edellyttävät vieraan kielen taitoa.

2. Lisää maksetaan kielitutkinnon tasosta riippuen

1.8.2014 lukien

perustaso

19,20 euroa/kk

keskitaso

38,37 euroa/kk

ylin taso

74,62 euroa/kk

12 § Laitoskohtaiset erityismääräykset (poistettu)

13 § Luottamusmieskorvaus

1. Luottamusmiehenä toimivalle maksetaan luottamusmieskorvausta **1.4.2014** alkaen seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio
– 19	62,00 €
20 – 59	78,00 €
60 – 159	91,00 €
160 –	102,00 €

Edustettavien lukumäärä todetaan lukuvuosittain.

2. Jos luottamusmiehen varamies työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa luottamusmiestehtävää

pääosan kalenterikuukaudesta, maksetaan korvaus kyseisen kuukauden ajalta varamiehelle.

13 a § Työsuojeluvaltuutetun palkkio

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun palkkiota **1.4.2014** alkaen seuraavasti:

Edustettavia	Palkkio
10 – 100	33,00 €
101 – 200	43,00 €
201 –	59,00 €

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

14 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä 25. päivänä lokakuuta 2013

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

**JULKIS – JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO
JYTY ry**

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö - palkat

Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut, euroa/kk

Huom! Ajalla 1.4.2014 - 1.8.2014 voimassa olevat palkat löytyvät Sivistystyönantajat ry:n nettisivuilta.

Palkat 1.8.2014

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 558,06	1 687,09	1 822,31	1 979,21	2 136,12	2 322,96

Palkat 1.8.2015

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 562,73	1 692,15	1 827,78	1 985,15	2 142,53	2 329,93

HTP–henkilöstön palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä 1

Tehtävän yleiskuvaus

Toimi muodostuu avustavista tehtävistä. Tehtäväratkaisut toistuvat samankaltaisena.

Itsenäisyys – harkinta – vastuu

Tehtävät suoritetaan selvien työohjeiden ja rutiinien mukaisesti.

Koulutus – kokemus

Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työssä saatavalla opastukselle tai työpaikkaharjoittelulla.

Soveltamisohje:

Työntekijällä on aina olemassa lähiesimies tai muu sovittu vastuuhenkilö, joka antaa tarvittaessa yksityiskohtaistakin ohjausta ja valvoo työn suorittamista tai lopputulosta.

Vaativuusryhmä 2

Tehtävän yleiskuvaus

Toimi muodostuu ammattiosaamista edellyttävistä tehtävistä. Tehtäväratkaisut tehdään kokemuksen pohjalta.

Itsenäisyys – harkinta – vastuu

Tehtävät suoritetaan yleisohjeiden mukaisesti.

Koulutus – kokemus

Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työkokemuksella tai ammatillisella koulutuksella.

Soveltamisohje:

Työntekijä toimii annettujen yleisohjeiden mukaisesti. Työntekijä tietää työtehtävänsä ja pystyy toimimaan melko itsenäisesti. Lähiesimies tai muu vastuuhenkilö huolehtii työntekijän riittävästä oh-

jeistamisesta päivittäisessä työssä ja ratkaisee toimintatavat muuttuneissa olosuhteissa tai poikkeavissa tilanteissa. Esimies tai muu vastuhenkilö ei ole välttämättä samassa yksikössä tai työvuorossa.

Vaativuusryhmä 3

Tehtävän yleiskuvaus

Toimi muodostuu vaativaa ammattiosaamista edellyttävistä tehtävistä. Tehtäväratkaisut edellyttävät valintoja menettelytavoissa.

Itsenäisyys – harkinta – vastuu

Tehtävät suoritetaan yleisohjeita soveltaen pääasiassa itsenäisesti.

Koulutus – kokemus

Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ammatillisella koulutuksella tai vankalla työkokemuksella.

Soveltamisohje:

Työntekijällä on vastuuta tehtävän tai työn kokonaisuudesta ja lopputuloksesta. Työn lopputulos on määritelty, mutta työn suorittamistapa voi vaihdella. Esimerkiksi se, miten ja missä järjestyksessä työtehtävät suoritetaan, on työntekijän itsensä päätettävissä ja perustuu hänen ammattitaitoonsa. Työntekijä havaitsee itsenäisesti mahdollisen ongelman ja osaa ratkaista sen.

Vaativuusryhmä 4

Tehtävän yleiskuvaus

Toimi muodostuu osatoiminnon hoitoon tai asiantuntemuksen käyttöön liittyvistä tehtävistä. Tehtäväratkaisut edellyttävät myös uusia ratkaisumalleja.

Itsenäisyys – harkinta – vastuu

Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen **voi** liittyä taloudellista ja esimiesvastuuta.

Koulutus – kokemus

Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan opisto- tai korkeakoulutasoisella koulutuksella tai työkokemuksella.

Soveltamisohje:

Osa-toiminnon hoidolla tarkoitetaan esim. taloushallinto – kokonaisuuden osalta palkkahallintoa tai kirjanpitoa, keittiötoiminnot – kokonaisuuden osalta lähinnä emännän tehtäviä, kiinteistöt – kokonaisuuden osalta kiinteistöjen huollosta ja ylläpidosta vastaamista käytännön tasolla.

Esimiesvastuu on lähinnä käytännön työnjohto-oikeuden käyttämistä – määräämistä siitä, mitä tehdään ja kuka tekee. Taloudellinen vastuu tarkoittaa esim. sitä, että työntekijä vastaa hankinnoista ja niistä aiheutuvista kustannuksista annetun talousarvion puitteissa. Taloudelliseen vastuuseen liittyy myös raportointivelvollisuus.

Vaativuusryhmä 5

Tehtävän yleiskuvaus

Toimi muodostuu osatoiminnon hoitoon ja suunnitteluun sekä kehittämiseen tai teoreettisia tietoja edellyttävän asiantuntemuksen käyttöön liittyvistä tehtävistä. Tehtävät edellyttävät myös uusien ratkaisujen suunnittelua ja kehittämistä.

Itsenäisyys – harkinta – vastuu

Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen voi liittyä taloudellista ja henkilöstövastuuta.

Koulutus – kokemus

Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan korkeakoulutasoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella tai vankalla työkokemuksella.

Soveltamisohje:

Tämän vaativuusryhmän tehtävissä henkilö ei pelkästään sovelta tietoa vaan pystyy luomaan uutta ja toimimaan kehittäjänä. Tehtävään voi liittyä henkilöstövastuuta esim. siten, että ko. henkilö osal-

listuu työhönottoon, mutta lopullinen päätösvalta rekrytoinneista voi olla muualla.

Vaativuusryhmä 6

Tehtävän yleiskuvaus

Toimi muodostuu toiminnon tai osatoiminnon johtamiseen ja kehittämiseen tai syvällisiä teoreettisia tietoja edellyttävän asiantuntemuksen käyttöön liittyvistä tehtävistä. Tehtäväratkaisut edellyttävät sekä teorian että käytännön osaamisen pohjalta tehtävien ratkaisujen suunnittelua, kehittämistä ja toteutusta.

Itsenäisyys – harkinta – vastuu

Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen liittyy taloudellista, henkilöstö- tai asiantuntijavastuuta.

Koulutus – kokemus

Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ensisijaisesti korkeakoulutasoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella ja vankalla työkokemuksella.

Sopimus paikallisesta sopimisesta

1 § ·

Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti, mikäli perusteltu syy sitä edellyttää.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säätämistä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaika-järjestelmän syrjäyttämistä eikä opetushenkilöstön opetusvelvollisuudesta. Tämä sopimus ei koske toisinsopimista palkka- tai vastaavia taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista, mistä on sovittu tämän sopimuksen liitepöytäkirjassa.

2 § ·

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopijajärjestöjen alainen rekisteröity paikallinen yhdistys, jota asia koskee tai luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee. Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 § ·

Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle. Jotta sopimus olisi pätevä, sen on oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, keitä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Kestettyään vuoden on määräaikainen sopimus irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus. Paikallinen sopimus on lähetettävä sopijapuolille hyväksyttäväksi. Sopijaosapuolten on käsiteltävä asia ilman aiheutonta viivytystä ja päätettävä paikallisen sopimuksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä viimeistään kahden kuukauden kuluessa sopimuksen vastaanottamisesta.

4 § ·

Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana kuitenkin vasta kun tämän sopimuksen asianomaiset sopijapuolet ovat sen hyväksyneet. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana.

5 § ·

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella.

6 § ·

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

7 § ·

Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä 25. päivänä maaliskuuta 2010

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta

1 § ·

Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä pöytäkirjassa on sovittu.

2 § ·

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopijajärjestöjen alainen rekisteröity työntekijöiden paikallinen yhdistys, jota asia koskee tai luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 § ·

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisen perusteen olemassaolo (ns. taloudellinen tai tuotannollinen peruste).

Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia ja keskusjärjestöjen välistä yhteistoimintasopimusta. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

4 § ·

Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

Helsingissä 28. lokakuuta 2007

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomarahan vapaaksi vaihtamisesta paikallisen sopimuksen liitepöytäkirjan mukaisesti on sovittu seuraava soveltamisohje:

1 § Vapaasuunnitelma

Toimihenkilö ja työnantaja laativat yhdessä kirjallisen suunnitelman lomarahan vaihtamisesta vapaaksi.

2 § Vapaan antaminen

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

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

3 § Sairastuminen vapaan aikana

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

Soveltamisohje:

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

4 § Äitiys- tai isyysvapaa vapaan aikana

Jos toimihenkilön oikeus äitiys- tai isyysvapaaseen alkaa sovitudun lomarahavapaan aikana, vapaa muuttuu äitiys- tai isyysvapaaksi.

5 § Työsuhde-etuudet

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

6 § Palkka

Toimihenkilölle maksetaan vapaan ajalta samansuuruinen palkka, jonka hän olisi saanut työssään.

7 § Pitämättä jääneet vapaat

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

8 § Sopimuksen peruuntuminen

Jos työnantaja sopimuskauden aikana lomarahana vapaaksi vaihtamista koskevan sopimuksen tekemisen jälkeen lomauttaa, irtisanoo tai osaaikaistaa toimihenkilön taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, peruuntuu lomarahana vapaaksi vaihtamista koskeva sopimus.

9 § Määräaikaiset työsopimukset

Lomarahana vapaaksi vaihtamista koskevaa sopimusta ei tule tehdä koskemaan sellaista määräaikaisessa työsuhteessa olevaa toimihenkilöä, jonka työsopimuksen tiedetään päättyvän sopimuskauden aikana.

10 § Vaikutus eläkkeen määrään

Mikäli lomarahana vapaaksi vaihtamisella saattaa olla vaikutusta toimihenkilön alkamassa olevan eläkkeen määrään, tulisi tällainen toimihenkilö jättää vapaaksi vaihtamista koskevan sopimuksen ulkopuolelle.

11 § Vapaan pituus

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

12 § Siirtymämääräys

Lomarahan vapaaksi vaihtamista koskevien uusien määräysten käyttöönotossa noudatetaan yksityistä opetusalaa koskevan työehtosopimuksen 13 §:n 12 kohdan mukaisia siirtymämääräyksiä.

Helsingissä 23. päivänä marraskuuta 2011

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Sopimus työaikapankista

Tämän pykälän mukainen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön TES:n 6 §:n piiriin kuuluvien toimihenkilöiden osalta (työaikalain piiriin kuuluva henkilöstö).

Työaikapankin käyttäminen edellyttää toimihenkilön ja työnantajan välistä kirjallista sopimusta. Aloitteen työaikapankin käyttöönottamisesta voi tehdä joko toimihenkilö tai työnantaja.

Sopimuksessa tulee todeta, mitä lisiä ja työaikakorvauksia työaikapankkiin voidaan tallettaa, talletettavan työajan enimmäismäärä sekä se, koska työaikapankkiin talletettu työaika tulee käyttää vapaana.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimus osapuolet suosittelevat, että sopimus tehdään osapuolten yhteisesti laatiman sopimusmallin muodossa.

Työaikapankkiin voidaan tallettaa lisätyön ja ylityön perus- ja korotusosien korvauksia, iltat-, yötyö-, lauantai- ja sunnuntaikorvauksia sekä varallaolokorvauksia (liite: työaikakorvausten muuntotaulukko). Työaikapankkituntien enimmäismäärä voi olla korkeintaan 300 tuntia / toimihenkilö.

Lisätyön ja ylityön perus- ja korotusosien korvausten, iltat-, yötyö-, lauantai- ja sunnuntaikorvausten sekä varallaolokorvausten siirtämisestä työaikapankkiin on sovittava viimeistään samassa yhteydessä, kun sovitaan näiden tekemisestä.

Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi.

Vapaa pidetään erikseen sovittavana ajankohtana ja vapaa-ajan palkka määräytyy vapaan pitämisajankohtana voimassa olevan palkan mukaisesti. Jollei vapaan ajankohdasta voida sopia, on toimihenkilön ilmoitettava vapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos toimihenkilön palkkaa muuttuu esim. työehtosopimuksen muutosten vuoksi kesken vapaan, muutos tulee voimaan sopimuksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikapankkivapaa pidetään ensisijaisesti kokonaisina päivinä.

Työaikapankkiin talletetusta ajasta tulee pitää työaikalain mukaista kirjanpitoa tai muuta luotettavaa kirjanpitoa. Työaikapankin saldo tulee olla helposti toimihenkilön tarkistettavissa.

Työaikapankkivapaan pitäminen ei heikennä toimihenkilön vuosiloma- eikä muita etuuksia, jotka määräytyvät työsuhteen keston perusteella.

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Jos toimihenkilön oikeus äitiys- tai isyysvapaaseen alkaa sovitun työaikapankkivapaan aikana, vapaa muuttuu äitiys- tai isyysvapaaksi.

Sopimusta voidaan muuttaa yhteisellä sopimuksella. Sopimusmuutokset on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkia koskeva sopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa. Irtisanominen tulee tehdä kirjallisesti tai muulla tavoin todisteellisesti.

Työnantajan irtisanoessa sopimuksen työntekijällä oikeus käyttää talletettu aika alkuperäisen sopimuksen mukaisesti.

Työntekijän irtisanoessa sopimuksen, irtisanomisaika on 4 kk, jonka jälkeen työnantajalla oikeus maksaa korvaus työaikapankkiin talletetusta työajasta samassa aikataulussa kun miten korvaus olisi maksanut, jos talletettu työaika olisi pidetty vapaana.

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertynyt työaika rahana samassa aikataulussa kun mitä on sovittu loppupalkan ja mahdollisten lomakorvausten maksamisesta.

Työehtosopimusosapuolet asettavat yhteisen seurantaryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana kerätä saatuja kokemuksia työaikapankkijärjestelmän soveltuvuudesta sopimusosalalle. Sopimuskauden päättymiseen mennessä saatujen kokemusten perusteella tehdään yhdessä tarvittavat sopimusmuutokset ja ohjeistus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2008.

Helsingissä 25. päivänä maaliskuuta 2010

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Liite työaikapankkisopimukseen

Taulukko työaikakorvausten muuntamisesta

Työaikakorvausten muuttaminen ajaksi		
Työaikakorvaus	Korvauksen suuruus (korotus%)	Minuuttia työaikana laskettuna täydestä tunnista
Lisätyön ja ylityön perusosa	0 %	”tunti tunnista” eli tehdyn työajan mukaan
Lisä- ja ylityön korotusosa	50 %	30
Ylityön korotusosa	100 %	60
Iltatyökorvaus	15 %	9
Yötyökorvaus	30 %	18
Lauantaityökorotus	25 %	15
Sunnuntaityökorotus	100 %	60
Varallaolokorvaus	15 %	9
Varallaolokorvaus	20 %	12
Varallaolokorvaus	25 %	15
Varallaolokorvaus	30 %	18
Varallaolokorvaus	50 %	30

Luottamusmiessopimus

Johdanto

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

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

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa kunkin allekirjoittajajärjestön työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden valitsemaa ja ammattijärjestönsä nimeämää luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

Jokaiseen oppilaitokseen on oikeus valita 1. kohdassa tarkoitettu luottamusmies.

2. Pääluottamusmies voidaan valita silloin, kun oppilaitoksessa on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, johon kuuluu useita alue-, toimipaikka- tai osastokohtaisia luottamusmiehiä.
3. Oppilaitoksen luottamusmiehen valitsevat oppilaitoksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneeseen järjestöön järjestäytyneet toimihenkilöt.

Työehtosopimusosapuolet voivat sopia edellä olevasta poiketen seuraavaa:

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos saman työnantajan palveluksessa on useamman työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä, jotka kuuluvat samaan järjestöön, voidaan sopia eri työehtosopimusalojen yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

4. Milloin paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun oppilaitokseen voidaan valita useampia tämän sopimuksen tarkoittamia luottamusmiehiä oppilaitoksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Jos luottamusmiesjärjestelmästä tai luottamusmiesten lukumäärästä ei paikallisesti päästä yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa sopijaosapuolten neuvoteltavaksi.
5. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
6. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen oppilaitoksen palveluksessa oleva toimihenkilö, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli on sovittu 3. kappaleen mukaisesti yhteisistä luottamusmiehistä, tulee luottamusmiehen työskennellä jollakin yhteisistä työehtosopimusaloista.

7. Oppilaitoksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille toimihenkilöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

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

4 § Luottamusmiehen työsuhde

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

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

3. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin mis-

sä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiehtevän takia häntä ei saa erottaa työstä.

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

5. Muutoin ei luottamusmiehen työ sopimusta irtisanota noudattamatta työ sopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan toimihenkilö järjestön toimesta.

6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työ sopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteillakaan noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.

7. Luottamusmiehen työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

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

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

10. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiin suhteisiin ja oppilaitoksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia oppilaitoksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot edustamistaan oppilaitoksen toimihenkilöistä työsuhteen alkaessa ja muuttuneista tiedoista neljännesvuosittain:

- toimihenkilön nimi
- työsuhteen alkamisaika ja se, onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen
- määräaikaisen työsuhteen peruste ja sen kesto

- palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

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

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

4. Mikäli oppilaitoksessa on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.

5. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

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

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Mikäli luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä, heidän vaihtuvuutensa tai heidän työpisteittensä lukumäärä edellyttävät luottamusmiehen vapauttamista hänen varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten voidaan sopia luottamusmiehelle myönnettävästä tilapäisestä tai säännöllisesti toistuvasta vapautuksesta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia työstä vapautuksen periaatteista ja määrästä.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä 1. kappaleessa mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

8 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Oppilaitoskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

2. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävänsä hoidossa tavanomaisia toimisto -yms. välineitä, mukaan lukien atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti) sekä puhelinta, jonka työnantaja on antanut työtehtävien hoitamista varten.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

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

2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin käytetystä ajasta säännöllisen työajan palkka ja opetusvelvollisuustyöajassa olevien opettajien osalta ylituntipalkkio.

Soveltamisohje:

Ylituntipalkkion korvauksen perustana olevaa tuntimäärää päätettäessä on otettava huomioon se, että kyseessä on muu kuin luokkaopetustyö, jolloin yhtä ylituntipalkkiota vastaava työmäärä on 1,5 tuntia.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

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

10 § Luottamusmiesten koulutus

1. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu järjestöjen välillä voimassa olevassa koulutussovitimuksessa.
2. Työnantajan ja luottamusmiehen on selvítettävä luottamusmiesteh-tävän aikana, edellyttääkö luottamusmiehen ammattitaidon ylläpitä-minen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuk-sen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysy-myksissä tulee toimihenkilön kääntyä välittömästi työnjohdon puo-leen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvítettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luotta-musmiehen tai toimihenkilön itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
4. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi oppilaitoksessa paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotte-luja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimi-alueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamus-miehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja järjestöjen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2007 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa kuuden viikon irtisanomisajalla.

2. Järjestön, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi järjestöjen välisissä neuvotteluissa.

Helsingissä 2. päivänä maaliskuuta 2011

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on liittojen välinen koulutustyöryhmä, johon nimetään tarpeellinen määrä edustajia sopijaosapuolten taholta.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettävässä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Osapuolet toteavat, että alan henkilöstön koulutukseen suositellaan käytettäväksi valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti keskimäärin vähintään 3 päivää vuodessa ottaen huomioon mm. henkilöstön työtehtävät ja koulutus sekä työyhteisön toimintojen kehittämisvaihe.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnanta-

jan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuva haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuva haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

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

Jos kysymys on varaluottamusmiehestä tai 1. varatyösuojeluvaltuutetusta, jonka edustettavien lukumäärä on vähintään 60 työntekijää, hänellä on oikeus osallistua kalenterivuoden aikana yhdelle peruskurssille, josta enintään 3 työpäivää ansiota menettämättä.

3. Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua 1. kohdassa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kurseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Ansiomenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asian-

omainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä ja että kurssi on todettu sellaiseksi työnantajan ja osallistujan välillä.

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

5 § Sosiaaliset edut

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

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2007 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa kuuden viikon irtisanomisajalla.

Helsingissä 23. päivänä marraskuuta 2011.

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen uudistamista koskeva allekirjoituspöytäkirja

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevien yksityisten oppilaitosten ja opintokeskusten työntekijöiden työehtoja ja palkkausta koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavin ehdoin:

1. VOIMASSAOLO

Työehtosopimus on voimassa 1.4.2014 – 31.1.2017.

2. PALKANKOROTUKSET SOPIMUSKAUDELLA

Sopimuskauden ensimmäinen jakso

Sopimuskauden ensimmäinen jakso on 1.4.2014 – 31.1.2016, jonka aikana on kaksi korotusajan kohtaa, 1.8.2014 ja 1.8.2015.

Korotukset 1.8.2014

Opetushenkilöstö 1.8.2014

Opetushenkilöstön työehtosopimuksen mukaisia peruspalkkoja korotetaan liitteen 1 mukaisesti (yleiskorotus amk 0,53 % ja muut opettajaryhmät 0,70 %). (Huomautus: Liitettä 1 ei ole painettu tähän kirjaan. Peruspalkkojen muutokset on sisällytetty edellä olevaan työehtosopimustekstiin.)

Jos opetushenkilöstöön kuuluvalla on em. palkkaerien lisäksi työnantajan määrittelemä henkilökohtainen palkanosa, sitä ei erikseen koroteta.

Muita henkilökohtaisia palkkoja tai sopimuspalkkoja korotetaan yhteensä enintään 20 €, jos kokoaikaisen työntekijän kokonais-

palkka ei työehtosopimuksen palkkamääräysten kautta korotu vähintään 20 €.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö 1.8.2014

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön taulukoiden alimmat palkkaluvut korottuvat 20 €, liite 2. Jos hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöön kuuluvalla on euromääräinen palkanosa, sitä ei erikseen koroteta. (Huomautus: Liitettä 2 ei ole painettu tähän kirjaan. Taulukon alimpien palkkalukujen muutokset on sisällytetty edellä olevaan työehtosopimustekstiin.)

Muita henkilökohtaisia palkkoja tai sopimuspalkkoja korotetaan yhteensä enintään 20 €, jos kokoaikaisen työntekijän kokonaispalkka ei työehtosopimuksen palkkamääräysten kautta korotu vähintään 20 €.

Korotukset tulevat voimaan korotuspäivästä tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Korotukset 1.8.2015

Opetushenkilöstö

Opetushenkilöstön työehtosopimuksen peruspalkkoja korotetaan 0,4 % yleiskorotuksella, opettajien työaika- ja palkkasopimuksen 20 § mukaisessa työajassa olevilla 0,3 %.

Henkilökohtaisia palkkoja tai sopimuspalkkoja korotetaan yhteensä 0,4 %, ja vuosilomalain piirissä olevilla 0,3 %.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön taulukoiden alimpia palkkalukuja korotetaan 0,3 %.

Henkilökohtaisia palkkoja tai sopimuspalkkoja korotetaan 0,3 %.

Sopimuskauden toinen jakso

Sopimuskauden toinen jakso on 1.2.2016 – 31.1.2017. Toisen kauden palkankorotusten suuruus ja ajankohta määräytyvät työllisyys- ja kasvusopimuksen 2.3 kohdan mukaisesti työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimalla tavalla, elleivät osapuolet sovi muuta korotustapaa viimeistään 31.10.2015.

3. MUUT MUUTOKSET

Edellä mainittujen palkankorotusten lisäksi muuttuvat työehtosopimuksen tekstit 1.4.2014 alkaen liitteestä 3 ilmenevin tavoin. (Huomautus: Liitettä 3 ei ole painettu tähän kirjaan. Siinä sovitut muutokset on sisällytetty edellä olevaan työehtosopimustekstiin.)

4. TYÖRYHMÄT

Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat työryhmät:

4.1 Tekstityöryhmä

Työryhmä jatkaa edellisenä sopimuskautena aloitettua työtä ja tavoitteena on yhdistää työehtosopimus yhteen kirjaan ja saattaa työehtosopimuksen määräykset nykykielelle ilman, että työehtosopimuksen sisältö muuttuu. Mahdolliset muutokset työehtosopimukseen voidaan neuvotella samassa yhteydessä.

Lisäksi valmistellaan ehdotus opetushenkilöstöä koskevien tekstien yhdistämiseksi niin, että kutakin oppilaitosmuotoa koskevat määräykset on yhdistetty samaan kohtaan sopimuksessa.

Työryhmän työn määräaika on 31.5.2015.

4.2 Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on kehittää HTP-henkilöstön palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittelyä hyödyntäen keväällä 2013 tehtyä pohjatyötä. Lisäksi työryhmä arvioi sopimuskauden aikana palkkausjärjestelmän mahdolliset muut muutostarpeet ja tarpeen mukaan kehittää palkkausmääräyksiä siten, että muutokset voidaan ottaa käyttöön seuraavan sopimuskauden alusta lukien.

Työryhmän työn määräaika on 31.5.2015.

4.3 Opettajien työaika- ja palkkamääräyksiä käsittelevä työryhmä

Työryhmän tehtävänä on opettajien työaika- ja palkkamääräysten arvioiminen ja mahdollinen uudistaminen.

Työryhmä arvioi erityisesti muun muassa TUTKE-hankkeen vaikutuksia ammatillisten oppilaitosten työaikajärjestelmiin.

Työryhmän tehtävänä on lisäksi selvittää ja valmistella musiikkioppilaitoksia koskevan liitteen uudistamista ja määräysten yhtenäistämistä siten, että samaa työtä tekeviä opettajia koskisivat samat palkka- ja työaikamääräykset.

Osapuolet selkeyttävät lisäksi myös yksittäisiä määräyksiä sekä tarvittaessa määrittelevät uudelleen tuntiopettajia koskevat määräykset, kokonaistyöajassa olevien kansaopistojen kesävapaakorvauksia koskevat määräykset sekä muut mahdolliset määräykset, joiden uudistamistarve tulee työryhmän työskentelyssä esille.

Työryhmän tulee antaa mahdollinen määräyksiä koskeva muutosehdotuksensa 30.10.2014 mennessä.

4.4 Yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta työryhmä

Asetetaan työehtosopimuskaudeksi 1.4.2014 – 31.1.2017 työryhmä tarkastelemaan yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa. Työryhmän tehtävänä on:

- Tarkastella tapaturmien ja sairauspoissaolojen määrää eri oppilaitoksissa sekä seurata niiden määrän kehittymistä ja tarvittaessa selvittää mahdollisia keinoja niiden vähentämiseksi.
- Selvittää nykyisten työaikajärjestelmien joustojen käyttöä sekä tarvetta kehittää ja ottaa käyttöön muita joustavia työaikamuotoja, joilla voidaan edistää työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja.
- Seurata työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja työturvallisuuskeskuksen työkaariohjelman ja sitä varten laadittavan sähköisen työkalun etenemistä. Tiedottaa etenemisestä kunkin osapuolen jäsenkentälle sekä seurata ikäohjelmien mahdollista käyttönottoa.
- Seurata henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiä ja tehdä tarvittaessa esityksiä niihin liittyen.

4.5 Tilastoyhteistyöryhmä

Osapuolet asettavat työehtosopimuskaudeksi tilastoyhteistyöryhmän, jonka tehtävänä on arvioida ja kehittää oppilaitosten palkkatilastointia ja tilastotietojen hyödyntämistä.

5. JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että osapuolet neuvottelevat esiin tulevista sopimuksen muutostarpeista toisen osapuolen esityksestä.

Edellistä sopimuskautta koskevan allekirjoituspöytäkirjan 23.11.2011 jälkeen on tehty seuraavat allekirjoituspöytäkirjat:

- Opetushenkilöstön järjestely- / paikallisen erän jakaminen 28.2.2012
- Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön järjestelyerän jakaminen 25.4.2012
- Opetushenkilöstön järjestelyerien käytön myöhentäminen ammatillisissa erityisoppilaitoksissa 4.6.2012

- Opetushenkilöstön järjestely- / paikallisenerän jakaminen - eräät ammatilliset oppilaitokset 14.6.2012
- Kustannusten tarkastelua koskeva täsmennys 31.10.2012
- Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön järjestelyerien jakaminen 6.3.2013
- Opetushenkilöstön järjestelyerien jakaminen 22.3.2013
- Myöhennettyjen järjestelyerien jakaminen ammatillisissa erityisoppilaitoksissa 9.10.2013

Ammatillisia erityisoppilaitoksia koskevien myöhennettyjen järjestelyerien käyttö vuosityöaikakokeiluun on vielä käynnissä oleva projekti. Muuten yllä mainituissa pöytäkirjoissa sovitut toimet on toteutettu ja/tai siirretty työehtosopimukseen.

6. LUOTTAMUSMIESKORVAUS JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJEN PALKKIO

Luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutettujen palkkio korotuvat sopimuskaudeksi 1.4.2014 - 31.1.2017 liitteen 4 mukaisesti. (Huomautus: Liitettä 4 ei ole painettu tähän kirjaan. Siinä sovitut muutokset on sisällytetty edellä olevaan työehtosopimustekstiin.)

7. TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUKSEN KATTAVUUS

Jos keskusjärjestöt toteavat 25.10.2013 tai sen jälkeen, että 30.8.2013 allekirjoitetun työllisyys- ja kasvusopimuksen kattavuus ei ole riittävä tai keskusjärjestöt eivät muutoin sitoudu työllisyys- ja kasvusopimukseen, tämä neuvottelutulos ei tule voimaan.

Mikäli sopimuskauden toista jaksoa 1.2.2016 – 31.1.2017 koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, tämän sopimuksen osapuolet neuvottelevat sen jälkeen 16.11.2015 mennessä toisen sopimuskauden palkankorotuksista. Jos neuvotteluissa

ei päästä sopimukseen, osapuolilla on oikeus viimeistään 30.11.2015 irtisanoa tämä sopimus päättymään ensimmäisen sopimuskauden loppuun 31.1.2016.

Helsingissä, 25.10.2013

SIVISTYSTYÖNANTAJAT ry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ ry

**JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO
JYTY ry**

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

