

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus

1.3.2010 – 29.2.2012

Erityispalvelujen Työnantajaliitto /
Urheilutyönantajat ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

Urheilutyönantajat ry
PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin 09 420 20, Faksi 09 175 814
www.erityispalvelut.fi
Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitto

Liittojohtaja	varatuomari Kauko Rautiainen	09 4202 3228
Yhdistyksen asiamies	oik. kand. Arto Kettunen	09 4202 3216 040 587 4345
Sihteeri	Aune Heikkinen	09 4202 3227

Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala	1
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	1
3 § Työhön ottaminen ja koeaika	2
4 § Työsuhteen päätyminen	2
5 § Työaika	3
6 § Lisätyö ja ylityö	4
7 § Palkanmaksu	5
8 § Työntekijän sairastuminen	5
9 § Tilapäinen poissaolo	8
10 § Työterveyshuolto	9
11 § Lääkärintarkastukset	9
12 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma	10
13 § Vuosiloma	12
14 § Lomaraha	13
15 § Matkakorvaukset	14
16 § Ammattitaidon kehittäminen	14
17 § Keskusjärjestösopimukset	14
18 § Ryhmähenkivakuutus	14
19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä	14
20 § Paikallinen sopiminen	15
21 § Työntekijöiden luottamusmies	15
22 § Työrauhavelvoite	15
23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	16
24 § Sopimuksen voimassaoloaika	16
Allekirjoituspöytäkirja	18
Palkkausryhmittely ja peruspalkat	20
Sopimus paikallisesta sopimisesta	23

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus

1 § Soveltamisala

1. Tällä työehtosopimuksella määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön (jäljempänä järjestö) palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden täysin työkykyisten työntekijöiden työehdot.
2. Tämän työehtosopimuksen osana on erillinen palkkasopimus, jossa määritellään myös muut mahdolliset tämän sopimuksen soveltamisalan rajoitukset.
3. Ammattivalmentajien ja valmennustehtävissä toimivien liikunnanohjaajien osalta sovelletaan liityntäpöytäkirjaa.
4. Ylempiin toimihenkilöihin ja itsenäistä tehtävää hoitaviin työntekijöihin ei sovelleta tämän työehtosopimuksen työaika määräyksiä.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen kuulumisensa vuoksi työntekijäin järjestöön, hänen on ennen toimenpiteisiin ryhtymistä järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.

4. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa tai siihen rinnastettavaa työtä.

3 § Työhön ottaminen ja koeaika

1. Kullakin tässä sopimuksessa tarkoitettuun työsuhteeseen otetulla on neljän kuukauden koeaika, mikäli työnantajan ja työntekijän kesken ei ole lyhyemmästä sovittu. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

2. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta.

3. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.

4. Toistaiseksi voimassa olevat ja yli kuukauden mittaiset määräaikaiset työsopimukset tehdään kirjallisesti.

5. Luottamusmiehelle annetaan tieto uuden työntekijän työsopimuksesta.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pitemmästä ajasta, on sen sijasta noudatettava sanottua irtisanomisaikaa.

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

- 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

2. Ellei toisin ole sovittu työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavaa:

- 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- 2) kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Määräaikainen työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Jos työsuhde on tosiasiallisesti tarkoitettu toistaiseksi voimassa olevaksi, ei työsuhdetta tule sopia määräaikaiseksi.

5 § Työaika

1. Työaikamääräysten osalta noudatetaan työaikalakia. Säännöllinen työaika on enintään 37.5 tuntia viikossa. Niissä järjestöissä, joissa on ollut käytössä kesätyöaika, noudatetaan sitä edelleen.
2. Järjestössä voidaan sopia liukuvaan työaikaan siirtymisestä paikallisella sopimuksella.
3. Kun päivittäisen työajan pituus on yli 6 tuntia, ruokailutauon pituus on vähintään ½ tuntia, jona aikana työntekijä voi

poistua työpaikalta. Työaikaan sisältyy työnantajan määräämänä aikana pidetty kahvitauko, jonka kuluessa työntekijälle ei ole oikeutta poistua työpaikalta.

4. Jos työntekijä on estynyt työn vuoksi pitämästä hänelle kuuluvaa vapaata, on hänellä oikeus pitää vastaavat vapaapäivät viikoittain tai työn laadun huomioon ottaen muuna sopivana ajankohtana, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun oikeus vapaapäivän pitoon syntyi, ellei asiasta erikseen työnantajan kanssa toisin sovita.

5. Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto.

6. Juhannuksen aattona työaika päättyy viimeistään kello 14.00.

7. Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan työn tekemisestä etätöinä sovitaan samalla kuluista ennen etätöiden aloittamista.

8. Mikäli käytetään liukuvaa työaikaa on liukumarat seuraavat, ellei toisin sovita:

vuorokautinen enimmäisliukuma	3 tuntia
keskimääräinen viikkotyöaika	37,5 tuntia
enimmäiskertymä	40 tuntia

6 § Lisätö ja ylityö

1. Lisätöksi luetaan työ, joka tehdään työntekijän suostumuksella yli sovitun työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätöistä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tai annetaan vastaava aikahyvytys.

2. Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään työnantajan määräyksestä ja työntekijän suostumuksella lakisääteisen enimmäistyöajan lisäksi.
3. Ylityön tekeminen ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikalain mukaisesti.
4. Muistutukset lisä- ja ylityökorvausta vastaan on tehtävä kuukauden kuluessa yli- tai lisätyön tekemisestä.
5. Laskettaessa yli- ja lisätyöstä suoritettavaa korvausta noudatetaan tuntipalkkajana lukua 159 työajan ollessa 37.5 tuntia viikossa.
6. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21.
7. Ylityöstä ja siitä suoritettavasta palkasta pidettävä luettelo on vaadittaessa näytettävä luottamusmiehelle.

7 § Palkanmaksu

1. Työntekijöiden palkka määritetään kuukausipalkkana. Osa-aikaisten ja tilapäisten työntekijöiden osalta voidaan sopia myös toisin.
2. Mikäli palkka maksetaan pankkiin, on työntekijällä oikeus määrätä haluamansa rahalaitos, josta palkka on nostettava palkanmaksupäivän aamuna.
3. Työntekijällä on oikeus saada tietää palkanmuodostuksensa perusteet.

8 § Työntekijän sairastuminen

1. Jos työntekijä sairastumisen tai tapaturman vuoksi on estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteensa jatkuessa oikeus saada työnantajaltaan palkkansa seuraavasti:

1) Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja joka on koeajalla tai alle neljän kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa, maksetaan palkka enintään sairausvakuutuslain tarkoittaman karenssiajan pituiselta ajalta kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä.

2) Työntekijälle, joka koeajan jälkeen estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään kuukauden ajanjaksolta. Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään viisi (5) vuotta, suorittaa työnantaja työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään kolmen kuukauden ajanjaksolta.

3) Sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden uusiutuessa ei työntekijällä ole 12 peräkkäisen kuukauden aikana oikeutta palkkaan yhteensä pidemmältä ajalta kuin edellä on mainittu. (Kalenterivuoden vaihtuminen ei katkaise em.12 kuukauden juoksevaa laskentaa.)

Työntekijällä on kuitenkin em. palkanmaksuaikojen täyttyessäkin oikeus jokaisen työkyvyttömyysjakson aikana saada palkka vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta. Karenssiajat ja niiltä maksettu palkka lasketaan mukaan määritettäessä 12 peräkkäisen kuukauden aikana palkkaan oikeuttavien em. palkanmaksuaikojen yhteenlaskettuja määriä.

2. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:

1) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

- 2) Työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
3. Työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta maksetaan sairausajan palkkaa siten, että työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee tapaturmavakuutuslain mukaisen korvauksen tapaturmavakuutusyhtiöltä saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
4. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä 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 työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
5. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
6. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä, mikäli mahdollista, siitä milloin esteen arvioidaan päättyvän.
7. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

9 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkka sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen, enintään kolmen päivää kestävä poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajalla ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

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

3. Edellä 1 - 2 kohdissa tarkoitetun poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

4. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

5. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

6. Työntekijä jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

7. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän muuttopäiväkseen, mikäli tämä sattuu hänen työpäiväkseen.

8. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta tai ammatillisen järjestön päättävien elinten kokouksiin osallistuvalla työntekijältä 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, kun ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

10 § Työterveyshuolto

1. Työntekijöiden työterveyshuolto järjestetään työterveyshuoltolain mukaisesti.
2. Lisäksi voidaan soveltaa erillistä työterveys sääntöä tai sopimusta tai erillistä kannustinjärjestelmää työntekijän fyysisen työkuoron ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

11 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:
 - 1) Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
 - 2) Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

3) Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystarkastuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.

4) Työntekijän osallistuessa lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

2. Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkka vähennetä, eivät tule sovellettavaksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

12 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma

1. Työntekijän äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain 4. luvun 1-9 §:n ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Äitiysloman pituus on 105 arkipäivää ja vanhempainvapaan pituus enintään 158 arkipäivää. Isällä on oikeus yhteensä 18 arkipäivän isyysvapaaseen joko äitiys- tai vanhempain-

vapaakaudella. Isyysvapaa ei vaikuta äitiys- ja vanhempainvapaan määrään. Hoitovapaoikeus alkaa vanhempainvapaan jälkeen.

Äitiyslomalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka kolmen kuukauden ajalta. Työnantaja suorittaa äitiysloman ajalta palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset. Säännös ei koske koeajalla olevaa työntekijää.

3. Työntekijän tulee pyrkiä siihen, että hän antaa hyvissä ajoin kokonaissuunnitelman, josta selviävät synnytyslomaan liittyvien etuuksien käyttö kummankin puolison osalta.

4. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalleen aikomuksestaan jäädä tässä määräyksessä tarkoitetulle vapaalle viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

5. Isyysvapaan käyttämisestä ja pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen sen aiottua pitoaikaa.

6. Vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on mikäli mahdollista ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä.

7. Hoitovapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseksi on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.

8. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työ-

suhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

9. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainvapaan tai hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Mikäli työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainvapaansa tai hoitovapaansa, perustuu työntekijän poissaolo työkyvyttömyyteen. Työnantajalla ei tällaisessa tapauksessa ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa tai hoitovapaajakso työsopimuslaissa säädettyyn määräaikaan mennessä tehdyn ilmoituksen mukaan olisi kestänyt.

10. Vanhempainvapaa tai hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely vapaa-aikana on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.

11. Työntekijällä, joka on ottanut hoitoonsa kahta vuotta nuoremman lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapseksi, on oikeus adoptiolomaan siten kuin työsopimuslain 4. luvun 1 §:ssä ja sairausvakuutuslaissa on säädetty.

13 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Vuosilomasta ja vuosilomapalkasta voidaan sopia tarkemmin järjestöä koskevalla paikallisella sopimuksella.

14 § Lomaraha

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta, ellei paikallisella sopimuksella ole muuta sovittu.
2. Lomaraha suoritetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovita.
3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työnsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päät-

tymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaraahan.

15 § Matkakorvaukset

1. Matkakustannukset korvataan valtion matkustussäännön mukaisia korvauserusteita noudattaen, ellei järjestöllä ole omaa matkustusohjesääntöä.

16 § Ammattitaidon kehittäminen

1. Työnantaja järjestää palveluksessaan olevien työntekijöiden työajan mahdollisuuksien mukaan niin, että he voivat hakemuksesta saada tehtäviensä hoidon kannalta tarpeellista koulutusta. Koulutuksesta noudatetaan erillistä liittojen välistä koulutussopimusta.

17 § Keskusjärjestösopimukset

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan kulloinkin voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia.

18 § Ryhmähenkivakuutus

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

19 § Ammattijärjestön jäsenmaksujen perintä

1. Työntekijän pyytäessä työnantaja tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopi-

muksen tähän työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.

2. Perintämenettelyn osalta noudatetaan asiasta tehtyä keskusjärjestöjen välistä sopimusta.

20 § Paikallinen sopiminen

1. Järjestössä voidaan sopia kirjallisella paikallisella sopimuksella tämän työehtosopimuksen soveltamisalaa, työajan järjestämistä, työterveyshuoltoa, vuosilomaa ja muita erityisiä etuuksia koskevista asioista siten kuin erillisessä paikallista sopimista koskevalla sopimuksella on sovittu.

2. Edellisessä kohdassa mainittu paikallinen sopimus on osa tätä työehtosopimusta sen jälkeen kun tämän työehtosopimuksen osapuolet ovat sopimuksen vahvistaneet.

21 § Työntekijöiden luottamusmies

1. Työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa työntekijöitä tämän sopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa ja valvoa sen noudattamista, siten kuin erillisessä luottamusmiessopimuksessa on sovittu.

22 § Työrauhavelvoite

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen rikkomista, soveltamista ja tulkintaa koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä.
2. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista, erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista saattaa erimielisyysasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi.
3. Neuvottelut sekä järjestö- että liittotasolla aloitetaan mahdollisimman pian ja käydään asiallisesti ja kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen.
4. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

24 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 29.päivään helmikuuta 2012 ja jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuksen lakkaamispäivää jommaltakummalta puolen kirjallisesti irtisanota.
2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva yksilöity muistio toiselle sopijapuolelle. Ellei näin menetellä on irtisanominen mitätön.

Helsingissä 9. päivänä huhtikuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Allekirjoituspöytäkirja Urheilujärjestöjä koskevan
työehtosopimuksen uudistamiseksi

Aika: 9.4.2010
Paikka: Ek, Helsinki
Läsnä: Osapuolten edustajat

1. Sopimuskausi
Sopimuskausi 1.3.2010 – 29.2.2012.

2. Palkkausjärjestelmä ja palkantarkistukset
Yleiskorotus 0.8 % 1.6.2010 lukien henkilökohtaisiin palk-
koihin.
Palkantarkistuksista keväällä 2011 sovitaan 31.1.2011
mennessä.
Irtisanomismahdollisuus 1.3.2011 lukien.

Palkkausryhmittely ja palkkataulukot
Liite 1

Osapuolten yhteisenä tavoitteena on palkkausjärjestelmän
käyttöön ottaminen työehtosopimuksen osana seuraavan
sopimuskauden alusta lukien.
Osapuolet järjestävät yhteisiä koulutustilaisuuksia edis-
tääkseen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa.

3. Tekstimuutokset
1 § Uusi 3. kohta
”3. Ammattivalmentajien ja valmennustehtävissä toimi-
vien liikunnanohjaajien osalta sovelletaan liityntäpöytä-
kirjaa.”

3 § Työhön ottaminen ja työaika
Muutetaan kohta 4 seuraavasti
”Toistaiseksi voimassa olevat ja yli kuukauden mittaiset
määräaikaiset työehtosopimukset tehdään kirjallisesti.”

10 § Työterveyshuolto

Lisätään kohdan 2 jatkoksi:”...tai erillistä kannustinjärjestelmää työntekijän fyysisen työkuoron ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.”

Muuta

Työaikatyöryhmä

Osapuolten yhteinen työryhmä valmistelee sopimuskauden aikana kaikkien työaikasäännösten uudistamista. Tavoitteena on toisaalta lisätä työssä jaksamista huomioon ottamalla työntekijän yksilölliset tarpeet ja toisaalta tarve lisätä työaikojen joustavuutta vastaamaan tarjolla olevaa työtä. Työryhmä selvittää myöskin ns. työaikapankin käyttöönottomahdollisuuksia ja –ehtoja.

Sopimus paikallisesta sopimisesta

Liite 2

Helsinki 9.4.2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL

Erityispalvelujen Työnantajaliitto
9.4.2010

Palkkausryhmittely ja peruspalkat

Henkilön pääasiallinen tehtävä määrittää vaativuustason. Tehtäväkuvan ollessa monipuolinen ja sijoituessa ”välimaastoon”, valitaan ylempi vaativuusryhmä.

Vaativuustaso A

Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä.

Tarvittavat tiedot ja taidot ovat opittavissa lyhytaikaisella opastuksella.

Työ suoritetaan työmääräysten ja työrutiinien mukaisesti.

Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.

Esim: Toimistosihtööri-, postitus-, vastaanotto- yms. tehtävät

Peruspalkka 1405 euroa

Vaativuustaso B

Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä.

Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai -kokemukseen.

Työ on luonteeltaan itsenäistä.

Esim: Vaativimmat sihtööri- / assistenttitehtävät, kirjanpitäjät, suunnittelijat, päälliköt ilman esimiesvastuuta

Peruspalkka 1575 tai 1775 euroa

Vaativuustaso C (palkkataso nykyisen II tehtäväryhmän tasolla)

Tehtävään sisältyy vastuu osa-alueesta tai -toiminnosta.

Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen sekä -kokemukseen.

Esim: Asiantuntijatehtävät, tietystä kokonaisuudesta vastaavat, esimiestehtävät

Peruspalkka 2020 euroa

Vaativuustaso D sopimuspalkkaiset

Tehtävät ovat itsenäisiä johto-, asiantuntija- tai ammattitehtäviä.

Palkka on henkilökohtainen sopimuspalkka ja ylittää C-tason.

Taito-osa **Määrä on 0 - 35 % perusosasta**

Määrittelyssä huomioidaan seuraavia henkilön ominaisuuksia:

Monitaitoisuus

- tehtävän vaatimien taitojen osaaminen monipuolisesti
- valmius osallistua useaan tehtävään
- joustava siirrettävyys muihin tehtäviin

Omatoimisuus

- kyky aloitteelliseen itsenäiseen työskentelyyn

Yhteistyökyky

- kyky työskennellä toisten työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa

Vastuuosa **Määrä on 0 - 30 % perusosasta**

Määrittelyssä huomioidaan seuraavia tehtävän vaatimuksia:

Vastuullisuus

- tehtävä
- talous

Laaja-alaisuus

- yhteydenpito eri tahoihin
- toiminnallinen laajuus

Monipuolisuus

- tehtävä koostuu useista eri toiminnoista

Erytisvastuut

- perustehtävään kuulumattomat lisätehtävät

Esimiestehtävät

- toiminnan laajuus
- alaisten määrä

Itsenäisyys

- tehtävään kuuluva päätösvalta

Kokemusosa **Määrä on 0-12 % perusosasta**

- työntekijän aikaisempi kokemus arvioidaan työhönottotilanteessa

- työnantajan palveluksessa kokemus huomioidaan seuraavasti 3 ja 5 sekä 8 vuoden palvelun jälkeen 4 % perusosasta laskettuna.

Siirtyminen uuteen palkkausjärjestelmään ja työehtosopimustarkistukset

Käyttöönnotosta sovitaan talokohtaisella pöytäkirjalla.

1. Siirtyminen uuteen palkkausjärjestelmään ei muuta kenenkään henkilökohtaista euromääräistä palkkaa. Järjestökohtaisella pöytäkirjalla sovitaan ylimenokauden järjestelyistä.
2. Tes-korotukset tulevat henkilökohtaiseen palkkaan. Järjestelmän perusosaan tulevista tarkastuksista sovitaan tes-osapuolten välillä erikseen tes-neuvottelujen yhteydessä.
3. Palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja tulkintaerimielisyyksissä noudatetaan tes-neuvottelujärjestelmää.
4. Tehtävien muuttuessa suoritetaan taito- ja vastuuosien arviointi uudestaan.

Tällä pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

Helsingissä 9. päivänä huhtikuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

Sopimus paikallisesta sopimisesta

1 §

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

2. Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säätämässä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämistä.

2 §

1. Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee.

2. Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 §

1. Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle.

2. 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.

3. Kestettyään vuoden on määräaikainen sopimus irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus.

4 §

1. 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.

2. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana.

5 §

1. Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella.

6 §

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

7 §

1. Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Jälkipainos kielletään