
Työterveyslaitosta koskeva työehtosopimus

1.1.2012 – 31.1.2014

Terveyspalvelualan Liitto ry
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry
Terveys- ja Sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sisällysluettelo

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA

TYÖEHTOSOPIMUS 1.1.2012 – 31.1.2014	1
1 § Sopimuksen ulottuvuus	1
2 § Työn johtaminen ja jakaminen.....	2
3 § Työsuhteen alkaminen	2
4 § Työsuhteen päätyminen	2
5 § Palkat	3
6 § Työaika.....	8
7 § Arkipyhät.....	9
8 § Lisätyö	10
9 § Ylityö.....	10
10 § Ilta- ja yötyö	11
11 § Sunnuntaityö.....	11
12 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ	12
13 § Palkan osittaminen	12
14 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus.....	13
15 § Vuosiloma	13
16 § Vuosilomapalkka ja lomarahat.....	15
17 § Sairausajan palkka.....	16
18 § Lapsen sairastuminen	17
19 § Lääkärintarkastukset	18
20 § Lyhyt tilapäinen poissaolo	19
21 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ..	20
22 § Ryhmähenkivakuutus.....	20
23 § Koulutus	21
24 § Luottamusmies	21
25 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	21
26 § Jäsenmaksujen periminen	22
27 § Suojavaatetus.....	22

28 § Voimassaolevat etuudet	22
29 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	22
30 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista	23
31 § Sopimuksen voimassaolo	23
TYÖTERVEYSLAITOSTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	25
Vaativuusarviointikäsi kirja 10.2.2003	30
Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi 26.1.2010	40
TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA KOULUTUSSOPIMUS	44
HENKILÖSTÖN EDUSTAJIA TYÖTERVEYSLAITOKSESSA KOSKEVA SOPIMUS 2009	49
1 § Henkilöstön edustajia koskevan järjestelmän tarkoitus	49
2 § Luottamusmies	49
3 § Luottamusmiehen valitseminen ja ilmoittaminen	51
4 § Päätyösuojeluvaltuutetun valitseminen	52
5 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhde	52
6 § Luottamusmiehen tehtävät	54
7 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja	55
8 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä	57
9 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö	58
10 § Ansionmenetyksen korvaaminen	58
11 § Säilytys- ja toimistotilat	59
12 § Luottamusmiesten koulutus	60
13 § Neuvottelujärjestys	60
14 § Sopimuksen voimassaolo	62

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 1.1.2012 – 31.1.2014

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tätä sopimusta noudatetaan Terveyspalvelualan Liiton jäsenenä olevan Työterveyslaitoksen palveluksessa oleviin työntekijöihin.

Tämä sopimus ei kuitenkaan koske:

- ylintä johtoa, osaamiskeskusjohtoa pysyvine sijaisineen, tutkimusprofessoreita, aluejohtajia, teemajohtajia, eikä muita työnantajan edustajia, jotka päättävät alaistensa palkasta ja työehdoista
- henkilöitä, joiden päätehtävä on edustaa työnantajaa tämän työehtosopimuksen soveltamisessa
- oppilaitosten edellyttämää harjoittelua tai opinnäytettä suorittamaan tulleita työntekijöitä.

2. Tiimipäälliköt ovat tämän työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän ulkopuolella.

3. Työ-, terveys- ja turvallisuus -lehden henkilökuntaan sovelletaan Viestintätyönantajat VTA:n ja Suomen Journalistiliiton välillä solmittua työehtosopimusta.

4. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välistä yleissopimusta, yhteistoimintasopimusta, suositusta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, päihdesuositusta, työpaikkaruokailusopimusta ja hyvityssakkojen suuruutta koskevaa pöytäkirjaa. Jos mainittuihin sopimuksiin tehdään sopimuskauden aikana keskusjärjestöjen välillä muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet muutosten liittämistä tähän työehtosopimukseen.

2 § Työn johtaminen ja jakaminen

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.

2. Laitoksen esimiesten ja muun henkilöstön koulutuksessa ja sisäisessä ohjauksessa kiinnitetään huomiota työtehtävien mitoittamiseen sekä siihen, että ne voidaan yleensä hoitaa säännöllisenä työaikana. Lisäksi kiinnitetään huomiota työntekijöiden tasapuoliseen kuormitukseen, työsuojelulainsäädännön vaatimukseen sekä työehtosopimuksen määräyksiin.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisena.

2. Työntekijän kanssa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4. momentin edellytyksin irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

3. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityistä työhön liittyvää koulutusta, joka yhdenjaksoisesti kestää yli neljä kuukautta, voi koeaika olla kuusi kuukautta.

4. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Työnantaja noudattaa seuraavia työsuhteen keskeytymättömän keston mukaan määräytyviä irtisanomisaikoja:

- | | |
|--------------------|--------|
| • enintään 1 vuosi | 14 vrk |
| • yli 1 - 4 vuotta | 1 kk |
| • yli 4 - 8 " | 2 kk |

- yli 8 - 12 " 4 kk
- yli 12 " 6 kk

2. Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ovat irtisanomisajat työsuhteen keskeyttömän keston mukaan seuraavat:

- 0 - 5 vuotta 14 vrk
- yli 5 " 1 kk

3. Jos toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen otettu työntekijä eroaa irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on vaadittaessa velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

4. Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä jättää työnsä ennen sovitun työkauden päättymistä, työnantaja on oikeutettu vaatimaan korvusta aiheutetusta vahingosta.

5 § Palkat

Palkkausjärjestelmä ja sen vaikutus palkkaan

1. Palkkausjärjestelmän tavoite on edistää oikeudenmukaisiksi koettavia laitoksen sisäisiä palkkasuhteita sekä lisätä palkkauksen kannustavuutta ja siten parantaa laitoksen kilpailukykyä.

Palkkausjärjestelmä koostuu työn vaativuuden mukaisesta palkasta (ns. vaati-osa) ja henkilökohtaisesta palkanosasta (ns. henki-osa).

Viimeksi mainittuun kuuluvat henkilökohtainen suoriutumisosa, tämän sopimuksen mukainen palveluaikatakuu, henkilökohtainen takuuosa (takuu-palkka) sekä mahdollinen työmarkkinalisä.

Erikseen on sovittu pääkaupunkiseutulisästä ja palkkiojärjestelmästä.

2. Laitoksen palveluksessa 30.4.2003 olleen työntekijän henkilökohtaista kuukausipalkkaa ei voida tämän järjestelmän käyttöönoton vuoksi alentaa.

3. Työntekijän työn vaativuuden mukaisen palkkaryhmän alentamisen tehtävien muuttuessa tulee perustua sopimukseen tai työsopimuslain edellytyksiin.

4. poistettu

5. Uuden työntekijän vähimmäispalkka määräytyy työn vaativuustasoon perustuvan palkkaryhmän mukaan. Hänen palkkansa henkilökohtaisen suoriutumisosan arviointi tulee suorittaa kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta, ellei ole kysymys enintään vuoden määräaikaisesta työsuhteesta. Suoriutumisosaa maksetaan työsuhteen alusta tai arviointia seuraavan kuukauden alusta lukien noudattaen vastaavia periaatteita kuin muidenkin työntekijöiden osalta.

6. Kuntouttavassa tai kokeilevassa työharjoittelussa olevan sekä tilapäisen vuosiloma-apulaisen kuukausipalkka on 1.1.2012 alkaen vähintään 1002 euroa.

Työn vaativuuden mukainen palkka

7. Työn vaativuuden mukainen vähimmäispalkka kustakin toimesta määräytyy vaativuuskäsikirjan (liite 1) ja siihen perustuvien palkkaryhmien mukaan. Vaativuuskäsikirja on tämän työehtosopimuksen osa.

8. Palkkausjärjestelmän piirissä olevan täyttä työaikaan tekevän työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka on 1.1.2012 alkaen vähintään 1536 euroa.

Kunkin vaativuustason mukainen palkkaryhmäpalkka on täyttä työaikaan tekevällä 1.1.2012 seuraava:

pisteet	palkkaryhmä	palkka	palkka pääkaupunkiseutulisällä
0 – 43	1	1448,16	1491,61
44 – 65	2	1557,52	1624,84
66 – 86	3	1708,02	1759,29
87 – 108	4	1848,86	1904,30
109 – 130	5	1999,96	2059,96
131 – 151	6	2162,52	2227,37
152 – 173	7	2337,65	2407,80
174 – 195	8	2516,24	2591,73
196 – 216	9	2708,56	2789,83
217 – 238	10	2916,93	3004,43
239 – 260	11	3141,31	3235,54
261 – 282	12	3385,15	3486,69
283 – 303	13	3649,59	3759,09

304 – 325	14	3934,63	4052,68
326 – 347	15	4243,32	4370,63
348 – 368	16	4582,78	4720,29
369 – 390	17	4949,45	5097,89
391 -	18	5345,37	5505,72

9. Pääkaupunkiseudulla työntekijöiden palkkaryhmäpalkat ovat kolme prosenttia suuremmat johtuen alueen yleisesti korkeammasta kustannus- ja palkkatasosta.

10. Osa-aikaisen työntekijän vähimmäispalkka lasketaan täyden työajan ja sovitun lyhyemmän työajan suhteessa.

11. Jos työntekijän toimi vaihtuu tai toimen päätehtävät muuttuvat ja muutos kestää vähintään kaksi kuukautta, määritellään hänen palkkansa uuden toimenkuvan mukaisen vaativuustason mukaan muutoksen toteutumisesta lähtien. Muutos voi olla toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen. Muutoin työntekijän toimenkuvat tarkistetaan vähintään kerran vuodessa. Mikäli muutos edellyttää vaativuusryhmän tarkistusta, se suoritetaan viipymättä.

Aloitteen vaativuusryhmän tarkistuksesta voi tehdä työnantajan edustaja, työntekijä tai luottamusmies.

Henkilökohtainen palkanosa ja sen osatekijät

12. Henkilökohtainen suoriutumisosaa toteutetaan tämän palkkasopimuksen osana olevan suoriutumisarviointikäsitteiden (liite 2) perusteella.

Henkilökohtaisen osan määräytymiskriteereitä painotetaan työn ja tehtävän vaatimusten mukaisesti.

13. Työntekijälle taataan työsuhteen kestänyt 1.5.2003 lukien tai jos hänelle on myönnetty tämän jälkeen kokemusvuosilisä, tästä lukien viisi vuotta se, että hänen palkkansa nousee 5 prosenttia ja sen kestänyt samasta ajankohdasta lukien kymmenen vuotta lisäksi 5 prosenttia laskettuna hänen työnsä vaativuuden mukaisesta palkkaryhmäpalkasta mainitun vuosimäärän täytyessä. Niiden työntekijöiden osalta, joilla kumottavan kokemusvuosilisäjärjestelmän mukaiset kaikki kokemusvuosilisät ovat tulleet täyteen ennen 31.12.2003, vastaavat palvelusaikatakuumäärät ovat kuitenkin 3 ja 2,5 prosenttia. Edellä tässä kohdassa mainittuja määriä eivät vä-

hennä työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset eikä pääkaupunkilisä, jos työntekijä tänä aikana siirtyy laitoksessa työskentelemään pääkaupunkiseudulle. Työntekijälle taataan tämän kappaleen mukaisten lisien säilyminen osana henkilökohtaista palkkaa.

14. Työntekijälle voidaan maksaa palkkaa työvoimakilpailullisista syistä työmarkkinalisänä yli tämän sopimuksen tarkoittaman. Työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä seurataan tämän palkkaustekijän yleistä tarpeellisuutta ja toteuttamista.

Erikoistumassa olevat lääkärit

15. Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksessa olevat lääkärit jäävät tämän työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän ulkopuolelle. Heidän vähimmäispalkkansa on 1.1.2012 alkaen 3527,93 euroa ja 1.1.2013 alkaen 3594,96 euroa. Pääkaupunkiseudulla maksetaan kolmen prosenttiyksikön suuruista pääkaupunkiseutulisää.

Erimielisyyksien ratkaiseminen

16. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyys tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän soveltamisesta hänen palkkaansa, asiasta voidaan pyytää lausunto laitoksen palkkausjärjestelmätyöryhmältä. Jos erimielisyys tämän sopimuksen soveltamisesta tämänkin jälkeen jatkuu, työntekijä voi saattaa asian työehtosopimusosapuolina olevien yhdistysten ratkaistavaksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmää noudattaen.

17. Työehtosopimusosapuolten mielestä palkkausjärjestelmää sovellettaessa erimielisyyden sovinnollinen ratkaiseminen on koko järjestelmänkin kannalta erityisen tärkeitä.

Palkkaustietojen antaminen ja käsittely

18. Osapuolet ovat sopineet erikseen niistä tiedoista, mitä ne välisessään neuvotteluissa tarvitsevat palkkausjärjestelmän toteuttamiseksi ja kehittämiseksi. Laitoksen sisäisellä palkkausjärjestelmätyöryhmällä on oikeus saada käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot tietosuojalainsäädäntö ja salassapitovelvollisuus huomioon ottaen.

19. Luottamusmiehen oikeudesta saada palkkatietoja on sovittu Henkilöstön edustajia työterveyslaitoksessa koskevassa sopimuksessa 2009.

Palkkausjärjestelmän kehittäminen

20. Osapuolet jatkavat palkkausjärjestelmän kehittämistä 1. kappaleessa mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

21. Laitoksen sisäinen palkkausjärjestelmätyöryhmä jatkaa työskentelyään tämän sopimuksen mukaisissa tehtävissä. Sen tehtävänä on lisäksi selvittää mahdollisuudet kehittää nykyistä palkkiojärjestelmää. Palkkaustyöryhmän jäsenet voivat käyttää kokouksissa pysyvää tai tilapäistä laitoksen palveluksessa olevaa asiantuntijaa.

Tuntikohtaisten lisien huomioon ottaminen

22. Tähän työehtosopimukseen perustuvat säännölliseltä työajalta maksettavat tuntikohtaiset lisät sunnuntaityökorvauksia lukuun ottamatta otetaan huomioon palkallisten poissaoloaikojen palkkaa laskettaessa.

Muut lisät

23. Koulutuspalkkiot (euroa) ovat seuraavat:

	I	II
luento	30,27	23,55
demonstraatio	10,93	9,25
kurssin veto	13,46	13,46

24. Muut luentopalkkiot, kirjoituspalkkiot ja niitä vastaavat tai vastaavanlaiset palkkiot säilytetään muuttumattomina.

25. Työhygieenisten mittausten yhteydessä asiakkaan luokse tehtäviltä työmatkoilla maksetaan matka-ajankorvausta siten, että työhön ja työmatkaan yhteensä käytetyltä yhdeksän tuntia ylittävältä matka-ajalta maksetaan yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. Vastaavaa matka-ajan korvausta maksetaan aiemmassa laajuudessa myös Tampereen kenttäklinikalla työskenteleville sekä kouluttajille. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työhön ja matkaan käytetty aika laskutetaan työn tilaajalta laitoksen laskutusta koskevien sisäisten ohjeiden mukaisesti.

26. Lääkäreille maksettavien lausuntopalkkioiden perusteet noudattavat entisen käytännön mukaan lääkintöhallituksen yleiskirjeen N:o 1673 ohjeita, sairausvakuutuksen kulloinkin voimassa olevia palautustaksoja koskevia ohjeita ja Tapaturmalaitosten Liiton ja Lääkäriliiton sopimusta. Lääkärien vapaamuotoisesta päivystyksestä maksetaan 1.1.2012 alkaen 63,39 euroa arkipäivältä ja 1.1.2013 alkaen 64,59 euroa arkipäivältä.

Palkan maksaminen

27. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa. Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään edellistä pankkipäivää erääntymispäivänä. Työsuhteen päättyessä palkka erääntyy viimeistään toisena työsuhteen päättymistä seuraavana laitoksen palkanmaksupäivänä.

6 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

2. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä erikseen sovitaan taikka jos on kysymys yötyötä tekevästä, voidaan säännöllinen työaika määritellä siten, että viikkotyöaika tasoittuu tämän sopimuksen mukaisen viikkotyöajan keskimäärään enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 10 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa.

3. Mikäli työaika järjestetään tämän pykälän 2. kappaleen mukaisesti taikka päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on vähintään viikkoa etukäteen laadittava työtuntijärjestelmä, josta työntekijän työ ja vapaa-ajat käyvät ilmi.

4. Lääkäritehtävissä säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37 tuntia viikossa, ellei 2. kappaleen mukaisesti työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita. Säännölliseen työaikaan sisältyy enintään 15 - 20 minuutin pituinen ruokatauko työn ohessa.

5. Työviikko järjestetään 5-päiväiseksi. Ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita, vapaapäivä annetaan lauantaiksi ja sunnuntaiksi. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan kuitenkin sopia lakisääteisen viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi tulevan toisen vapaapäivän antamisesta muuna päivänä enintään kolmen viikon aikana.

6. Päivittäinen lepotauko on puoli tuntia. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.

7. Työntekijällä on oikeus 15 minuutin pituiseen virkistystaukoon töiden sallimana aikana iltapäivällä.

8. Työvuorolistaa laadittaessa tulee välttää epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työvuorolistojen laadinnassa otetaan huomioon kysyntä, työn luonne sekä työntekijän olosuhteet. Työvuorojen sijoittelun osalta on otettava huomioon, että työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten.

9. Liukuvaa työaika sovelletaan niihin työntekijöihin, joihin se toiminnan kannalta on mahdollista. Liukuma on jatkuva. Liukuman kertymä tasoittuu kerran kuukaudessa 40 tuntiin. Vuorokautinen liukuma on enintään 3 tuntia 15 minuuttia. Liukuva työaika sijoitetaan päivätyössä välille klo 7 - 18.

7 § Arkipyhät

1. Seuraavat pyhä- ja juhlapäivät ovat vapaapäiviä ja lyhentävät asianomaisen viikon tai työjakson säännöllistä työaika:

- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- juhannusaatto
- helatorstai.

2. Seuraavat pyhä- ja juhlapäivät ovat vapaapäiviä ja lyhentävät asianomaisen viikon tai työjakson säännöllistä työaika ainoastaan silloin, kun ne sattuvat muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi:

- uudenvuodenpäivä
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä
- loppiainen.

3. Mikäli edellä 1. ja 2. kappaleissa mainittuja päiviä ei voida antaa vapaana, on kyseinen vapaa annettava saman viikon tai jakson muuna päivänä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita.

4. Osa-aikaisen työntekijän säännöllistä työaikaa lyhennetään kappaleissa 1. – 3. mainituissa tapauksissa keskimääräisen päivittäisen työajan verran.

8 § Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään työntekijän suostumuksella säännöllisen työajan ja pisimmän lain mukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyö korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla tai niin sovittaessa vastaavanpituisella vapaalla.

9 § Ylityö

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työntekijän suostumuksella säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa ja sitä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa tai keskimääräistä viikkotyöaikaa sovellettaessa jakson aikana ja siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

3. Ylityöstä maksettava palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos siitä sovitaan työnantajan ja työn-

tekijän välillä. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

4. Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä, jos se on laitoksen toiminnan kannalta mahdollista, 15 minuutin pituinen kahvitauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin, vähintään neljän tunnin välein, ruokatauko. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpäikältä, ruokailutauko luetaan työaikaan.

5. Lain tarkoittamaa ylityötä saadaan teettää työntekijän suostumuksella enintään 250 tuntia kalenterivuodessa ilman työaikalain 19 §:n välitarkastusta. Muutoin ylityöiden enimmäismäärät määräytyvät lain mukaan.

10 § Ilta- ja yötyö

1. Iltatyötä on työ, jota tehdään klo 18.00 - 22.00 välisenä aikana potilasosastoilla ja aivotutkimuslaboratoriossa sekä sellaisissa töissä, joita työn luonteen vuoksi tehdään työnantajan määräyksestä klo 18.00 - 22.00 välisenä aikana. Iltatyökorvaus on 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

2. Yötyötä on työ, jota tehdään klo 22.00 - 07.00 välisenä aikana potilasosastoilla ja aivotutkimuslaboratoriossa sekä sellaisissa töissä, joita työn luonteen vuoksi tehdään klo 22.00 jälkeen työnantajan määräyksestä. Yötyökorvaus on 35 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

11 § Sunnuntaityö

1. Työaikalainsäädännön piirissä oleville työntekijöille maksetaan sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen tuntipalkka. Sunnuntaityökorvaus voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan, jos työnantaja ja työntekijä siitä sopivat.

12 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ

1. Työntekijälle maksetaan korvausta vapaamuotoisesta varallaolosta, jos työntekijä on hakulaitteella tai muulla sovitulla tavalla tavoitettavissa ja velvollinen saapumaan työpaikalle sovitussa ajassa kutsun saatuaan. Korvaus siihen sisältyvine vähäisine töineen on 1.2.2003 lukien 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Edellisen lisäksi suoritetaan päivystäjälle kiinteistössä suoritettavista tarkistustehtävistä yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.
3. Jos työntekijä kutsutaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, mikäli työ päättyy aamulla ennen klo 06.00 eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.
4. Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen, paitsi milloin kutsu työhön annetaan hänelle klo 18.00 - 06.00 välisenä aikana, jolloin heti, kuitenkin enintään aamulla klo 06.00 saakka, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

13 § Palkan osittaminen

1. Laskettaessa päiväpalkkaa käytetään jakajana kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työpäivien lukumäärää.
2. Laskettaessa päivää lyhyempien jaksojen palkkaa käytetään tuntipalkka-jakajaa 150. Osa-aikaisen työntekijän tuntipalkka lasketaan vastaavasti työajan suhteessa.

14 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus

1. Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden osalta noudatetaan valtion matkustussääntöä. Ulkomaanmatkojen osalta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin.
2. Pääkaupunkiseudulla sijaitsevien Työterveyslaitoksen eri toimipisteiden välisiltä, työtehtäviin kuuluvilta matkoilta ei työntekijällä ole oikeutta päivärahoihin eikä ateriakorvauksiin.
3. Jos työnantaja lähettää työntekijän koulutussopimuksessa tarkoitettuun ammatilliseen koulutukseen, suorittaa työnantaja tästä aiheutuvat kustannukset koulutussopimuksen mukaisesti. Ammatillisen koulutuksen yhteydessä ei päivärahaa makseta, jos työnantaja maksaa majoituksen ja ateriat.
4. Matkan kustannuksista on haettava korvausta laitoksen sisäisten ohjeiden mukaisella matkalaskulla, joka on jätettävä työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä. Pätevästä syystä matkalasku voidaan tehdä myöhemminkin, kuitenkin siten, että matkalasku on jätettävä työnantajalle kahden viikon kuluessa esteen poistumisesta. Ellei laskua ole tehty em. määräajoissa, oikeus korvaukseen ja työntekijälle mahdollisesti maksettuun enakkoon menetetään.

15 § Vuosiloma

1. Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain mukaisesti, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.
2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa seuraavasti:
 - a) 2 arkipäivää kultakin lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta
 - b) 2,5 arkipäivää kultakin lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta, jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden

c) 3 arkipäivää kultakin lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta, jos hänellä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on laitoksen palvelusta vähintään neljä vuotta

d) c)-kohdan lisäksi 3 arkipäivää lomanmääräytymisvuodelta, jos hänellä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on laitoksen palvelusta vähintään kymmenen vuotta ja vähintään kuusi kuukautta palvelua laitoksessa lomanmääräytymisvuoden aikana.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos työntekijä on 31.3.2008 mennessä saavuttanut 30.9.2007 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen 15 §:n 2. c)- tai d)-kohdan mukaisen lomaoikeuden, säilyy saavutettu loma-oikeus edelleen aiemman määräyksen mukaisena. Jos työntekijä on 31.3.2008 mennessä saavuttanut 30.9.2007 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen 15 §:n 2. c)-kohdan mukaisen lomaoikeuden, pidetään hänen palvelusaikanaan laitoksessa vähintään 4 vuotta.

Jos työntekijä on 31.3.1994 mennessä saavuttanut viisi-toista vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa vuotta, hänellä on d)-kohdassa mainitun vuosiloman sijaan oikeus saada lomanmääräytymisvuodelta lisälomaa 9 arkipäivää ja jos on kysymys b)-kohdan mukaisesta lomaoikeudesta, lisälomaa kolme arkipäivää lomanmääräytymisvuodelta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ne työntekijät, jotka siirtyvät osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja työskentelevät 50 prosenttia tai enemmän kokoaikatyöajasta, säilyttävät oikeuden siihen lomapäivien ansaintaan, mikä heillä oli ennen osa-aikatyöhön siirtymistään Työterveyslaitoksessa.

3. Mikäli työntekijälle annetaan palkatonta vapautusta työstä sellaiselle kurssille osallistumista tai muita opintoja varten, jotka ovat omiaan edistämään hänen työtään laitoksessa, nämä päivät lasketaan työpäivien veroisiksi vuosilomaa laskettaessa, kuitenkin enintään kolme kuukautta lomanmääräytymisvuoden aikana.

4. Työntekijän oikeus säteilylomaan määräytyy terveystalouden työehtosopimuksen mukaan.

5. Laitoksen palvelukseksi lasketaan:

- päätoiminen työskentely, jossa viikoittainen työaika on vähintään keskimäärin 20 tuntia viikossa;
- työskentely alle 20 tuntia viikossa tehdyn työajan ja täyden työajan suhteessa;
- palkallinen poissaolo tai palkaton poissaolo, mikäli samalta ajalta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain mukaisista päivä-, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa;
- opintovapaalaissa tarkoitettu opintovapaa, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuodelta mikäli työntekijä on välittömästi palannut laitoksen palvelukseen;
- Työterveyslaitoksen myöntämä palkaton poissaoloaika opiskelua varten, mikäli opiskelusta on olennaista hyötyä laitokselle kuitenkin enintään 3 kuukauteen asti.

6. 2. kappaleen d)-kohdan mukaiset lisälomapäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

7. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän vanhempainvapaan ajaksi.

16 § Vuosilomapalkka ja lomarahaa

1. Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada sopimuksen mukainen palkkansa. Tällöin otetaan huomioon säännölliseltä työajalta työehtosopimuksen mukaan laskettavat lisät. Lomapalkka maksetaan laitoksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti.

2. Työntekijälle maksetaan lomarahaa työehtosopimuksen 15 §:n mukaan määräytyneiltä vuosilomapäiviltä. Sen suuruus on 50 % kunkin vuosilomapäivän palkasta. Vuosilomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 5 §:n 22. kappaleen mukaisine lisineen luvulla 25. Lomarahaan oi-

keuttaviksi ei lasketa 15 §:n 2. kappaleen d)-kohdan ja sen pöytäkirjamerkinnässä tarkoitettuja eikä 4. kappaleessa tarkoitettuja lomapäiviä. Lomarahaa maksetaan heinäkuussa ja lasketaan kesäkuun palkasta, ellei kesäkuun palkkataso poikkea olennaisesti vuosilomapalkan tasosta.

3. Työntekijälle, jonka työsuhde päättyy tai joka lähtee suorittamaan asevelvollisuutta, maksetaan lomarahaa niiltä vuosilomapäiviltä, joilta hän ei ole saanut siihen mennessä lomarahaa. Lomarahaa maksetaan tällöin työsuhteen päättyessä tai palvelukseen astumisajankohtana.

4. Lomarahaa ei makseta työntekijälle, joka on välittömästi loman päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta. Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta syystä kuin sairaudesta johtuen. Lomarahaa maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lain vastaiseksi.

5. Lomarahaa voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä 30.4. mennessä. Vapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella, ellei toisin sovita. Vapaan antamisessa noudatetaan vuosilomalain periaatteita ja vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa. Työsuhteen päättyessä tai työntekijän tultua lomautetuksi pitämätön vapaa korvataan vastaavana rahakorvauksena. Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada pitämätön vapaa rahakorvauksena. Lomarahavapaapäivien määrää laskettaessa päivien lukumäärä pyöristetään lähimpään kokonaislukuun.

17 § Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä kahden viikon kuluttua työsuhteen alkamisesta estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, maksaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa työsuhteen keskeytymättömän keston perusteella seuraavasti:

Työsuhteen pituus Sairausajan palkanmaksujakso

alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 - 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 - 10 vuotta	42 kalenteripäivää
yli 10 vuotta	56 kalenteripäivää

2. Sairausajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta maksettavat lisät siten, kuin vuosilomista on tämän työehtosopimuksen 16 §:n 1. kappaleessa määrätty.

3. Milloin poissaolon syy on työntekijän työtehtävissä sattunut tapaturma, työntekijää työtehtävissä kohdannut väkivalta tai ammattitauti on sairausajan palkanmaksujakso 90 kalenteripäivää.

4. Jos sama sairaus uusiutuu 15 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

5. Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairauspäivärahan itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viivytyksettä. Sama periaate koskee muitakin lakimääräisiä päivärahoja.

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sellaisesta sairastumisestaan, jonka takia hän on estynyt saapumasta työhön.

7. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

18 § Lapsen sairastuminen

1. Työntekijälle annetaan tilapäistä hoitovapaata

- vammaisen lapsen äkillisen sairaustapauksen johdosta enintään kolmeksi työpäiväksi ja
- alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairaustapauksen johdosta enintään neljäksi työpäiväksi.

2. Tilapäisen hoitovapaan kolmelta työpäivältä maksetaan palkka, joka määräytyy sairausajan palkkausta koskevien määräysten mukaan. Palkallisuuden edellytyksenä on kuitenkin, että

- molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai että työntekijä on yksinhuoltaja tai että työntekijän puolisoilla on tosiasiallinen este osallistua sairaan lapsen hoitoon ja
- lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

19 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Edellytyksenä kuitenkin on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

a) Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä lääketieteellisessä tutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

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

- sairauden olennaisesti pahentuessa toimihenkilön on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella

- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys

b) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.

c) Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy lainsäädännön edellyttämässä pakollisissa terveystarkastuksissa.

20 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa. Perheen piirissä olevana ja lähiomaisena pidetään myös pysyvästi samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa ja rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.
2. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään ja parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli päivä on hänen työpäivänsä.
3. Työntekijä saa yhden työpäivän vapautuksen työstä, jos asunnon muutto tapahtuu hänen työpäivänään.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinänsä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
6. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.

7. Vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle naispuoliselle työntekijälle annetaan palkatonta vapautta asepalvelun ajaksi. Tältä ajalta ei kerry työsuhteeseen perustuvia etuisuuksia.

8. Kunnanvaltuuston ja -hallituksen tai lainmukaisen vaalilautakunnan jäsenelle maksetaan mahdollinen palkan ja hänelle näistä tehtävistä maksetun ansionmenetyksen korvauksen erotus.

9. Työntekijän palkkaa ei vähennetä sen vuoksi, että hän osallistuu jäsenenä allekirjoittajayhdistyksen, sen keskusjärjestön ja sen jäsenyhdistyksen vuosi- ja liittokokoukseen, edustajiston ja valtuuston kokoukseen ja hallituksen työehtosopimusasioita käsittelevään kokoukseen.

21 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työ sopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Naispuoliselle työntekijälle maksetaan palkkaa äitiysvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että hänen työsuhteensa on kestänyt välittömästi ennen äitiysvapaan alkua yhdenjaksoisesti vähintään 3 kuukautta. Lisäksi työntekijän on toimitettava työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä kunnallisen äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta.

3. Työntekijän uusi äitiysvapaa on peruste keskeyttää hoitovapaa. Työntekijällä on tällöin oikeus edellä 2. kappaleessa mainittuun etuuteen.

4. Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen maksetaan hänelle palkkaa vanhempainvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle.

22 § Ryhmähenkivakuutus

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

23 § Koulutus

1. Koulutuksesta on osapuolten välillä sovittu erikseen.

24 § Luottamusmies

1. Osapuolten välillä on tehty henkilöstön edustajia työterveyslaitoksessa koskeva sopimus (2009).

25 § 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 liiketäi tuotantotoimintaa.

Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt yhdistys

ja järjestäjä. Yhdistyksen luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

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

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

26 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja perii liiton jäsenmaksut työntekijän palkasta ja työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut liiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

27 § Suojavaatetus

1. Työnantaja hankkii ja huoltaa työn edellyttämät suojavaatteet ja suojavälineet.

28 § Voimassaolevat etuudet

1. Tämä työehtosopimus ei koske työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvia etuisuuksia, joista on erikseen sovittu.

29 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja työntekijöiden tai luottamusmiehen välillä. Neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.

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

3. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian tämän työehtosopimuksen osapuolina olevien yhdistysten ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.

4. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

30 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

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

31 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa 1.1.2012 alkaen 31.1.2014 saakka, jolloin irtisanominen on suoritettava vähintään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

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

Helsingissä 21. päivänä marraskuuta 2011

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN RY

TYÖTERVEYSLAITOSTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Sopimuskausi

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.1.2012 – 31.1.2014 (25 kk).

Palkankorotukset

1.1.2012 Henkilökohtaisia ja palkkaryhmäpalkkoja korotetaan 1,6 %

1.1.2012 Paikallinen järjestelyerä 0,8 %

Paikallinen järjestelyerä lasketaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien henkilöiden, pois lukien kuitenkin erikoistuvien lääkäreiden ja kuntouttavassa tai kokeilevassa työharjoittelussa olevien sekä tilapäisten vuosiloma-apulaisten sekä lääkärien vapaamuotoisesta päivystyksestä maksettavien korvauksien marraskuun 2011 palkkasummasta. Järjestelyerä käytetään palkkauksen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja siitä sovitaan paikallisesti työnantajan sekä päaluottamusmiesten kesken. Jos sopimukseen ei päästä, osapuolet raportoivat liitoille 10.2.2012 mennessä, jonka jälkeen sopimuksesta neuvotellaan liittojen avustuksella. Mikäli erän käytöstä ei tällöinkään päästä sopimukseen, summasta 0,4 % jaetaan takautuvasti ilman korkoa yleiskorotuksena 1.1.2012 lähtien ja työnantaja päättää 31.3.2012 mennessä 0,4 %:n jaosta työehtosopimuksen suoriutumisarviointikäsitteen kriteerien perusteella palkkausjärjestelmää kehittäen. Myös jälkimmäinen erä maksetaan takautuvasti ilman korkoa 1.1.2012 lähtien.

1.1.2012 150 euron kertaerä

150 euroa maksetaan kaikille niille, jotka saavat palkkaa tammikuussa 2012 ja joiden yhtäjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.10.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös niille määräaikaisille, joiden työsuhde on päättynyt vuoden 2011 lopussa ja jatkunut tammikuussa 2012. Osa-aikaiselle erä lasketaan sovittuun ja täyden

työajan suhteessa. Tuntipalkkaisille työntekijöille lasketaan keskimääräinen työaika ajalta 1.10.2011 – 31.12.2011.

Palkkausjärjestelmän piirissä olevan työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka on vähintään 1536 euroa 1.1.2012 alkaen.

Erikoistumassa olevien lääkärien vähimmäispalkkoja korotetaan 2,4 % 1.1.2012 alkaen.

Lääkärrien vapaamuotoisesta päivystyksestä maksettavia korvauksia korotetaan 2,4 % 1.1.2012 alkaen.

Kuntouttavassa tai kokeilevassa työharjoittelussa olevan sekä tilapäisen vuosiloma-apulaisen kuukausipalkka on vähintään 1002 euroa 1.1.2012 alkaen.

1.2.2013 Henkilökohtaisia ja palkkaryhmäpalkkoja korotetaan 1,1 %

1.2.2013 Paikallinen järjestelyerä 0,8 %

Paikallinen järjestelyerä lasketaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien henkilöiden, pois lukien kuitenkin erikoistuvien lääkäreiden ja kuntouttavassa tai kokeilevassa työharjoittelussa olevien sekä tilapäisten vuosiloma-apulaisten sekä lääkärrien vapaamuotoisesta päivystyksestä maksettavien korvauksien tammikuun 2013 palkkasummasta. Järjestelyerä käytetään palkkauksen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja siitä sovitaan paikallisesti työnantajan sekä pääluottamusmiesten kesken. Jos sopimukseen ei päästä, osapuolet raportoivat liitoille 11.1.2013 mennessä, jonka jälkeen korotuksesta neuvotellaan liittojen avustuksella. Mikäli erän käytöstä ei tällöinkään päästä sopimukseen, summasta 0,4 % jaetaan takautuvasti ilman korkoa yleiskorotuksena 1.2.2013 lähtien ja työnantaja päättää 28.2.2013 mennessä 0,4 %:n jaosta työehtosopimuksen suoriutumisarviointikäsikirjan kriteerien perusteella palkkausjärjestelmää kehittäen. Myös jälkimmäinen erä maksetaan takautuvasti ilman korkoa 1.2.2013 lähtien.

Palkkausjärjestelmän piirissä olevan työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka on vähintään 1565 euroa 1.2.2013 alkaen.

Erikoistumassa olevien lääkärin vähimmäispalkkoja korotetaan 1,9 % 1.2.2013 alkaen.

Lääkärin vapaamuotoisesta päivystyksestä maksettavia korvauksia korotetaan 1,9 % 1.2.2013 alkaen.

Kuntouttavassa tai kokeilevassa työharjoittelussa olevan sekä tilapäisen vuosiloma-apulaisen kuukausipalkka on vähintään 1021 euroa 1.2.2013 alkaen.

Henkilöstön edustajien palkkiot 1.1.2012 alkaen

Luottamusmiespalkkiot:

Työntekijöiden määrä	€/kk
5 - 100	27 €
101 - 200	54 €
201 - 300	76 €
301 -	103 €

Päälouottamusmiehen palkkio:

Työntekijöiden määrä	€/kk
Alle 200	130 €
201 – 300	185 €
301 -	239 €

Työsuojeluvaltuutettu:

Työntekijöiden määrä	€/kk
20 - 100	27 €
101 -	54 €

Päätyösuojeluvaltuutettu:

81 €

Irtautuminen raamisopimuksesta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat raamisopimuksen kattavuutta 25.11.2011. Jos sopimuksen kattavuus ei ole riittävä, toteutetaan tämän neuvottelutuloksen toimenpiteet ilman kertaerää, kuitenkin siten, että vuoden 2013 palkantarkistuksista neuvotellaan viimeistään joulukuussa 2012.

Ellei neuvotteluissa päästä sopimukseen, on sopimus irtisanottavissa viimeistään 31.12.2012 päättymään 31.1.2013.

Kriisilauseke

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, sopimusalan osapuolet kokoontuvat kahden viikon kuluessa neuvottelemaan, mitä toimenpiteitä tämä sopimuslalla edellyttää. Osapuolet voivat tällöin yhdessä sopia sopimuksen päättämisestä tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Työelämän kehittäminen

Keskusjärjestöjen väliseen raamisopimukseen sisältyy lukuisia keskusjärjestöjen tai maan hallituksen valmisteluun meneviä työelämän kehittämiskohtia. Mikäli tämän valmistelun tuloksena syntyy sellaisia esityksiä, jotka edellyttävät työehtosopimusosapuolten välisiä neuvotteluita, aloittavat Työehtosopimusosapuolet viipymättä neuvottelut tällaisista asioista.

Työryhmät

Perustetaan työryhmä lisien ja korvausten uudistamiseksi.

Perustetaan työryhmä selvittämään työaikapankin käyttöönottoa.

Perustetaan työryhmä selvittämään työehtosopimuksen sukupuolivaikutuksia.

Työehtosopimuksen 5 §:n 21 - kohdan mukainen palkkausjärjestelmän kehittämistä selvittävä työryhmä jatkaa toimintaansa.

Helsingissä 21. päivänä marraskuuta 2011

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO
RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Vaativuusarviointikäsikirja 10.2.2003

Työterveyslaitos

Vaativuustekijä 1 Tehtävän luonne

Tämän tekijän avulla arvioidaan työtehtävien **monipuolisuutta ja/tai syvällisyyttä, itsenäisyyttä, ratkaisujen vaikeusastetta** ja niissä tarvittavaa **asiantuntijuutta**. Arvioitavan koulutus ei vaikuta arviointiin. Tämän vaativuuskäsikirjan tarkoittamaksi asiantuntijatehtäväksi katsotaan ne tehtävät, joissa painottuvat uuden tiedon, menetelmien ja työtapojen kehittäminen ja välittäminen sisäisille tai ulkoisille asiakkaille.

1. Samankaltaiset tehtävät, helpot ratkaisut ja niiden toteutus 11

Työt ovat keskenään samankaltaisia ja toistuvia ja ne voidaan hoitaa lyhyellä perehdyttämällä. Ratkaisuja varten on olemassa selvät toimintamallit.

1,5. 16

2. Vaihtelevat tehtävät, valinnaiset ratkaisut ja niiden tulkinta 22

Tehtävään sisältyy useita selvästi toisistaan eroavia töitä. Ratkaisut ovat samankaltaisia ja ratkaisuvaihtoehtoja on useita. Ohjeistuksen soveltaminen vaatii valintaa useasta eri vaihtoehdosta.

2,5. 33

3. Vaihtelevat tehtävät, uusien ratkaisujen kehittäminen ja niiden laajempi tulkinta 43

Tehtävään sisältyy useita selvästi toisistaan erottuvia tehtäväkokonaisuuksia tai se edellyttää syvällistä erityisosaamista, mutta tehtävää ei kuitenkaan voida katsoa asiantuntijatehtäväksi. Ongelmat ovat vaihtelevia, mutta tunnettuja ja yksilöitävissä. Ratkaisut vaativat asioiden perusteiden selvittämistä, mutta aikaisempia ratkaisuja voidaan käyttää apuna.

3,5. 54

4. Asiantuntijatehtävät 65

Jonkin osaamisalueen asiantuntijatehtävät, myös laitoksen sisäisessä toiminnassa. Ratkaisut vaativat asioiden perusteiden selvittämistä ja edellyttävät teoreettista selvittämistä.

Aikaisempia ratkaisumalleja on olemassa.

Ratkaisuilla pyritään kehittämään uusia mahdollisuuksia. Lähinnä yksikötasoiset tavoitteet ohjaavat tehtävähaltijaa.

4,5. **81**

5. Vaativat asiantuntijatehtävät **97**

Monipuolista osaamista ja/tai syvällisen tietämystä edellyttävät asiantuntijatehtävät.

Valmiita toimintamalleja ei usein löydy.

Ongelmien analysointi, viimeisimmän tiedon etsiminen ja soveltaminen käytäntöön sekä kehitystyö ovat tarpeen ratkaisujen löytämiseksi. Ongelmien ratkaiseminen edellyttää syvällistä teoreettista selvittämistä.

Ratkaisuille on merkittävä vaikutus tai ne kehittävät laaja-alaisia mahdollisuuksia. Lähinnä osastotasoiset tavoitteet ohjaavat tehtävähallintaa.

5,5 **114**

6. Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät **130**

Erittäin laajaa osaamista ja/tai syvällistä tietämystä edellyttävät asiantuntijatehtävät tai erittäin syvällisen tietämyksen tarvitseva osaaminen. Ratkaisuun pääseminen edellyttää merkittävässä määrin analysointia ja selvitystyötä. Ratkaisut edellyttävät näkemystä toiminta-alueen kehittymisestä tulevaisuudessa.

Vaativuustekijä 2 työn vastuullisuus

Tällä vaativuustekijällä kuvataan tehtävän erilaisia vastuukysymyksiä.

Vastuu voi koskea esimerkiksi toiminnan laatua, toiminnan kehittämistä, tutkimustyötä, asiakkaiden kanssa työskentelyä ja lääketieteellisiä päätöksiä. Vastuu voidaan kohdistaa myös työryhmän kaikille työntekijöille (ja asiantuntijoille).

1. Vastuu ohjeiden noudattamisesta **11**

Vastuu oman työn laadusta.

Työt tehdään selvien ja yksityiskohtaisten ohjeiden edellyttämällä tavalla.

1,5. **17**

2. Vastuu omista työtehtävistä **23**

Vastuu oman työn laadusta ja aikataulutuksesta.

Tehtävät suoritetaan vakiintuneen käytännön, säännösten ja annettujen ohjeiden mukaisesti.

2,5. **28**

3. Vastuu oman työn sisällöstä **34**

Tehtävässä vastataan käytännössä oman työn sisällöstä ja päätetään aikataulusta. Vastuu omasta kehittämisestä ja oman toiminnan, työmenetelmien, työtapojen tai palvelutuotteen kehittämisestä.

Vastuu asiakasyhteyksistä.

3,5. **45**

4. Vastuu oman työn kehittämisestä **56**

Tehtävässä päätetään ja vastataan tehtäväkokonaisuuksien sisällöllisistä ratkaisuista ja tuloksista. Lääketieteellinen ja työpsykologinen vastuu normaalissa potilassuhteessa.

Vastuu oman asiantuntija-alansa kehittämisestä tutkimuksessa ja tuotese-
kä menetelmäkehityksessä. Vastuu asiakasyhteyksistä ja niiden edelleen
kehittämisestä.

4,5. **67**

5. Vastuu oman toiminta-alueen kehittämisestä **79**

Tehtävässä osallistutaan Työterveyslaitoksen toimintaperiaatteiden ja tavoitteiden määrittelyyn yksikön puitteissa.

Kansallinen tai kansainvälinen vastuu oman alansa tutkimus-, kehitys- ja vastaavissa hankkeissa (mm. työryhmien puheenjohtajuus).

Vastuu oman alansa ammattitautidiagnostiikassa.

5,5. **90**

6. Vastuu yhteisten toiminta-alueiden kehittämisestä **101**

Tehtävässä osallistutaan Työterveyslaitoksen toimintaperiaatteiden ja tavoitteiden määrittelyyn osaston puitteissa.

Laaja-alainen kansallinen tai kansainvälinen (esim. lääketieteellinen tai muu) vastuu oman alansa tutkimus-, kehitys- ja vastaavissa hankkeissa. Vaikuttaa edellisten lisäksi myös osastotasolla Työterveyslaitoksen toimintaperiaatteisiin ja eettisiin linjauksiin.

Vaativuustekijä 3 Vuorovaikutus ja ihmissuhdetaidot

Tällä vaativuustekijällä kuvataan vuorovaikutusta ja työssä tarvittavia ihmissuhdetaitoja.

Näitä tulee arvioidaan syvyyden ja toistuvuuden mukaan.

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan työhön kuuluvan vuorovaikutuksen luonnetta, eli minkälaisia ja taseisia kontakteja tehtävä edellyttää. Ihmissuhdetaidoilla tarkoitetaan asioiden käsittelyä esimerkiksi potilaisiin, asiakkaisiin tai työyhteisöön liittyvissä ristiriitatilanteissa.

1. Tavanomainen vuorovaikutus 4

Tehtävä sisältää tavanomaista yhteistyötä, yhteydenottoja ja selvitystöitä.
1,5. 6

2. Ammatillinen, tavanomaisia ihmissuhdetaitoja vaativa vuorovaikutus 8

Tehtävä sisältää ammatillisen tason yhteyksiä sidosryhmiin, kuten tiedonhankintaa, neuvontaa, opastusta ja asiakaskontakteja.
2,5. 12

3. Tavanomaista enemmän vuorovaikutusta tai ihmissuhdetaitoja vaativa tehtävä 16

Tehtävässä tarvitaan neuvottelu ja esiintymistaitoa esimerkiksi oltaessa yhteydessä sidosryhmiin tai Työ vaatii erityisiä ihmissuhdetaitoja tai kykyä asettua toisen ihmisen asemaan.
3,5. 20

4. Vaativaa vuorovaikuttamista tai paljon ihmissuhdetaitoja vaativa tehtävä **24**

Tehtävässä tarvitaan hyvää neuvottelu ja esiintymistaitoa vaativissa tilanteissa esimerkiksi oltaessa yhteydessä sidosryhmiin tai

Tehtävä edellyttää ammatilliseen osaamiseen perustuvaa työtettä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa toimittaessa.

Ongelmatilanteiden hoitaminen ja ratkaiseminen.

Vaikutus toisiin osapuoliin korostuu.

4,5. **28**

5. Erittäin vaativaa vuorovaikuttamista tai runsaasti ihmissuhdetaitoja vaativa tehtävä **32**

Tehtävässä tarvitaan hyvää neuvottelu ja esiintymistaitoa hyvin vaativissa tilanteissa esimerkiksi oltaessa yhteydessä sidosryhmiin tai

Tehtävässä työskennellään esimerkiksi yksilö- ja työyhteisöä ja työyhteisöjen kehittämistä koskevissa erittäin vaativissa tilanteissa.

Vt. 4 Työskentely-ympäristön tunteminen ja siihen vaikuttaminen

Tällä vaativuustekijällä arvioidaan tehtävän:

- vaikuttavuutta **laitoksessa**
- vaikuttavuutta **suomalaiseen työelämään**
- vaikuttavuutta **kansainvälisiin kumppaneihin ja toimintaan.**

Vaativuustasoilla kukin tekijä on riittävä, mutta ei välttämätön edellytys tasolle pääsemiseksi.

Lähityöympäristöllä tarkoitetaan esim. toimistoa, työryhmää, laboratoriota jne. Lähityöympäristö voi olla myös useita yksiköitä. Toimintaympäristö on yhteistyötä usean lähityöympäristön välillä. Nämä voivat sijaita useissa eri yksiköissä, mutta tekevät samanlaista toistuvaa työtä. Toiminta-alueella tarkoitetaan useiden toimintojen välisiä yhteyksiä esim. eri tiimit, työryh-

mät, laboratoriot eri yksiköissä ja niiden vertaileva tiedonsiirto ja yhteistyö.

1. Oman tehtävän tunteminen **2**

Toimiminen lähityöyhteisössä. Vaikuttaminen omaan työyhteisöön.

1,5. **3**

2. Oman toimintaympäristön tunteminen **4**

Vaikuttaminen toimintaympäristössä. Yhteydet ja yhteistyö tehtävähaltijan toimintaympäristössä toimiviin yksiköihin.

2,5. **6**

3. Toiminta-alueen tuntemus ja yhteydet **8**

Ammatilliset yhteydet ja vaikuttaminen muihin samalla toiminta-alueella toimiviin yksiköihin tai muut vastaavan tasoiset yhteydet.

Osallistuminen kansainvälisiin kokouksiin (esim. konferenssit).

3,5. **10**

4. Asiantuntijatasoiset yhteydet **12**

Selkeät tietotaitoa vaativat yhteydet ja vaikuttaminen joko laitoksen sisällä tai ulkopuolella.

Kansainvälisen kokouksen esitelmät.

Kansallisten tai kansainvälisten laajojen kokousten/seminaarien asiantuntijavastuu.

4,5. **14**

5. Merkittävät asiantuntijatasoiset yhteydet **16**

Vaikuttaminen ja runsaat, aktiiviset yhteydet laitoksen sisällä ja/tai yrityksiin, asiakkaisiin, viranomaisiin, tutkimuslaitoksiin, työterveyshuoltoihin taikka muihin vastaaviin tahoihin.

Aktiivinen osallistuminen kansainväliseen standardisointityöhön tai menetelmänkehittelytyöhön (esim. yhteisen suosituksen tekeminen).

Kansallisten tai kansainvälisten laajojen kokousten/seminaarien sisällöllinen vastuu.

Asiantuntijana toimiminen kansainvälisissä tai kotimaisessa laaja-alaisissa tilaisuuksissa (Kutsuttu asiantuntija/puheenjohtaja)
Suomalaisen työelämän tuntemus ja siihen vaikuttaminen.
5,5. **18**

6. Erittäin merkittävät yhteydet **20**

Ministeriöiden, virastojen ja muiden valtakunnallisten sidosryhmien toimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen. Ministeriön tai lainsäädäntötyössä asiantuntijana toimiminen kansallisella tai EU-tasolla. Laajojen kansainvälisten projektien asiantuntija.

Vaikuttaminen koko laitoksen tasolla toimintaan, jolla on huomattavaa merkitystä joko laitokselle tai suomalaisen työelämän kannalta.

Vaativuustekijä 5 Teoreettinen osaaminen

Tämän tekijän avulla arvioidaan tehtävän edellyttämää koulutusta. On tärkeää erottaa toisistaan tehtävähaltijan olemassa oleva koulutus- ja kokemustausta sekä tehtävässä käytettävä koulutustaso. Jos tehtävähaltijalla on korkeampi koulutustaso kuin tehtävässä käytetään, ei tehtävää arvioida korkeamman koulutustason mukaan.

Jos tehtävässä selkeästi hyödynnetään henkilön hankkimaa korkeampaa teoreettista lisäpätevyyttä, korotetaan arviota ½ pisteellä.

1. Tehtävään soveltuva koulutus ja kokemus **8**

1,5. **16**

2. Keskiasteen koulutus (yo sekä ammatilliset tutkinnot) **24**

2,5. **28**

3. Alimman korkea-asteen koulutus (opistotutkinnot) **32**

3,5. **40**

4. Alempi korkeakoulututkinto (kk- ja amk- tutkinnot esim. insinööri)	48
4,5.	52
5. Ylempi korkeakoulututkinto	56
5,5.	64
6. Ylemmän korkeakoulututkinnon jälkeiset tutkinnot (esim. lisenssiaatti paitsi erikoislääkäri)	72
6,5.	80
7. Tohtori- ja erikoislääkäritutkinnot	88
7,5.	92
8. Dosentin pätevyys	96

Vaativuustekijä 6 Esimiestyö

Tällä vaativuustekijällä kuvataan esimiestyötä.

Esimiestyö voi olla myös projektin, tiimin tai ryhmän vetämistä virallisen hallinnollisen esimiestyön sijaan.

Jos esimiestyö on vain osa-aikaista, arvioidaan tehtävän vaativuus esimiestyön osalta kyseisen luokan ja edellisen luokan puoliväliin.

Arviossa tulee ottaa huomioon johdettavien määrä ja esimiesvastuun laajuus.

Esimiehen vakituisena sijaisena toimiminen arvioidaan yleensä 1/2-tasoa ylemmälle.

1. Ei esimiesvastuuta	0
1,5.	2

2. Työnjohdolliset tehtävät	4
Päivittäinen toistuvien töiden johtaminen	
2,5.	6
3. Toiminnalliset esimiestehtävät	8
Selkeä toiminnallinen tehtävä projektin, tiimin tai ryhmän vetäjänä.	
3,5.	12
4. Esimiestehtävät	20
Selkeät esimiestehtävät pienen jaoksen tai yksikön vastaavana vetäjänä tai vaativan tutkimus- tai kehityshankkeen vetäjänä.	
4,5.	28
5. Johtamistehtävät	32
Selkeät esimiestehtävät jaoksen, laboratorion tai vastaavan yksikön päällikkönä, tai laaja-alaisen ja vaativan monia henkilöitä kattavan tutkimus- tai kehityshankkeen vetäjänä.	

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi 26.1.2010

Käsikirja on tukena arvioitaessa työntekijän suoriutumista tehtäväkuvan mukaisissa tehtävissä ja tavoitteissa.

Työterveyslaitos 2010

A Tavoitteiden saavuttaminen ja tuloksellisuus

- Mitataan tuloksellisuutta ja tavoitteiden toteutumista vertaamalla saavutuksia ja aiemmin asetettuja tavoitteita.
- Tehtäviä voi jäädä suorittamatta tai tavoitteita toteutumatta työntekijästä johtumattoman esteen taikka hyväksyttävän poissaolon (sairaus ym.) vuoksi tai tehtävät tai tavoitteet voivat vaihtua toisiksi.
- Mikäli yksittäisen työntekijän tavoitteita on vaikea mitata, tavoitteiden saavuttamisena pidetään myös tiimin tai ryhmän tavoitteiden täyttymistä.

Arvio:

- Tehtävien suorittamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa on kehittämisen tarvetta
- Tehtävät on suoritettu sovitun mukaisesti. Tavoitteet ovat toteutuneet.
- Tehtävät on suoritettu sovitun mukaisesti. Tavoitteet ovat toteutuneet. Toiminta on ollut tehokasta.

Jos työntekijästä ja/tai esimiehestä vuoden aikana tuntuu, että tavoitteet eivät toteudu, niin heidän tulee keskustella tavoitteiden muuttamisesta.

B Työn laatu

Laadun arviointi sovitetaan kunkin tehtävän vaatimusten mukaisesti.

Laatua määritettäessä on käytössä esimerkiksi seuraavia toimintaan liittyviä kriteerejä:

- Noudattaa hyväksytyjä toimintatapoja ja arvoja
- Toimii tasapuolisesti ja pyrkii oikeudenmukaisiin ratkaisuihin
- Paneutuu asioihin perusteellisesti ja hoitaa ne määräajassa valmiiksi
- Toimii oma-aloitteisesti ja vastuullisesti, työskentelytapa on rationaalinen.

Arvio:

- Työn laatu on riittävä.
- Työn laatu on hyvää.
- Työn laatu on erinomaista.

Tavoitteiden saavuttaminen ja tuloksellisuus sekä työn laatu muodostavat kokonaisuuden, joka on arvioitava yhdessä. Määrä ei siis voi korvata laatua tai päinvastoin.

C Osaamisen sekä oman työn ja ammattitaidon kehittäminen

- Tarkastelukohteena voi olla työntekijän ammattitaito sinänsä tai sen kehittämiseen suunnatut ponnistukset ja saavutukset (onko työntekijä paneutunut oman työnsä ja ammattitaitonsa kehittämiseen)
- Arvioidaan kiinnostusta ja kykyä monitaitoisuuden kehittämiseen. Monitaitoisuudella tarkoitetaan omaan ammattiin liittyviä laaja-alaisia tietoja ja taitoja, joita voidaan käyttää oman työn kehittämiseen.

Arvioinnissa on kaksi näkökulmaa:

1) Osaaminen, joka on hankittu työkokemuksen kautta TTL:ssa tai aikaisemmissa työsuhteissa

Arvio:

- Osaaminen on riittävä.
- Osaaminen on hyvää.
- Osaaminen on erinomaista.

2) Oman työn ja ammattitaidon kehittäminen.

Arvio:

- Ammattitaidon kehittäminen ja monitaitoisuus on riittävä.
- Ammattitaidon kehittäminen ja monitaitoisuus on hyvää.
- Ammattitaidon kehittäminen ja monitaitoisuus on erinomaista.

D Oman työyhteisön toiminnan kehittäminen ja tukeminen

Arvioinnissa on kaksi näkökulmaa:

- 1) Oman työyhteisön toiminnan kehittäminen ja kehittyminen
- 2) Työyhteisön toiminnan tukeminen.

- Yhteistyötä arvioidaan toiminnassa esimiehenä, alaisena ja työtoverina. Huomioon on otettava, että joihinkin tehtäviin kehittäminen kuuluu tehtävän osana.
- Arvion kohteena eivät ole työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, vaan hänen toimintansa ja sen vaikutukset.
- Arvion kohteena on työntekijän halu ja kyky toimia työyhteisön jäsenenä ja edesauttaa myös muiden jäsenten onnistumista työssä ja ottaa toiminnassa huomioon kokonaishyvän
- Arvioinnissa otetaan huomioon myös, kuinka oma-aloitteisesti tai aktiivisesti työntekijä osallistuu työyhteisön toiminnan kehittämiseen.

Arvio:

- Kehittämisen tarvetta, ei paneudu oman toimintansa tai työyhteisön toiminnan kehittämiseen
- Kehittämistoimet vastaavat hyvin tehtävän vaatimustasoa
- Kehittämistoimet vastaavat pääosin tehtävän vaatimustasoa

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA KOULUTUSSOPIMUS

1 §

AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UDELLEENKOULUTUS

1. Työnantajan antaessa työntekijöille ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

2. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti työnantaja huomioi pidempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.

2 §

YHTEINEN KOULUTUS

1. Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan työpaikan osapuolille yhteisesti annettua koulutusta yhteistoiminnasta ja sen kohdealueista.

2. Yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät:
 1. työmarkkinoiden keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti;

 2. yhteistoimintasopimusten edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet, kuten Työturvallisuuskeskus tai sen työalatoimikunnat;

3. työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

3. Yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti, mikäli työpaikan koko sen sallii. Tämä on tarkoituksenmukaisin tapa, koska siten paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.
4. Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsenet, päätyösuojeluvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu ja sellainen työsuojeluasiamies, jonka tehtävänä on jokin erikoisala.
5. Yhteiseen koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai, ellei sellaista ole, työnantajan ja luottamusmiehen kesken.
6. Koulutukseen osallistuville yhteistoimintaelimen jäsenille ja sopimusten edellyttämille työntekijöiden edustajille maksetaan korvaus kuten 1 §:ssä on määrätty.
7. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

3 §

AMMATTIYHDISTYSKOULUTUS

A. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

1. Tämän sopimuksen allekirjoittajana olevan työntekijäyhdistyksen tai sen jäsenyhdistyksen osoittamalle enintään kuukauden

kestävälle koulutussopimuksen mukaiselle työmarkkinakurssille annetaan työntekijälle tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa Työterveyslaitoksen toiminnalle käy päinsä. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Mikäli ay-kurssista on tuntuvaa haittaa Työterveyslaitoksen toiminnalle, niin työnantaja voi siirtää vapaata enintään 6 kuukaudella tai milloin kysymys on harvemmin kuin 6 kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, niin enintään siihen saakka, kun seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään.

2. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.
3. Ammattiyhdistysliikkeen työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.
4. Milloin työntekijä on edellä mainitussa järjestyksessä osallistunut ammattiyhdistysopiston ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

B. Korvaukset

1. Kohdassa A 1 tarkoitetuille ja sopijapuolten hyväksymille kursseille saavat, pääluottamusmies, luottamusmies, päätyösuojeluvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluasiamies ja työntekijöiden valitsema yt-menettelyyn tai henkilöstön edustajana Työterveyslaitoksen hallintoon osallistuva muukin kuin edellä mainittu edustaja, osallistua ilman, että heidän säännöllisen työajan ansionsa vähenee. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyk-

sen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin Työterveyslaitoksessa.

Sovittiin, että ammattiosaston tai vastaavan paikallisyhdistyksen puheenjohtajalla on oikeus osallistua ay-koulutukseen samoilla ehdoilla kuin luottamusmies edellyttäen, että he työskentelevät yksikössä, jossa on vähintään 50 asianomaisen alan työntekijää ja että asianomaisessa ammattiosastossa tai vastaavassa on vähintään 50 jäsentä.

Osapuolet suosittelevat, että varaluottamusmiehille varataan mahdollisuus tarpeen vaatiessa osallistua luottamusmieskoulutukseen ansiota menettämättä. Jos on kysymys varaluottamusmiehestä, jonka toimintapiiri käsittää vähintään 75 alan työntekijää, on hänellä samat oikeudet kuin luottamusmiehellä osallistua luottamusmieskursseilla edellyttäen, että se Työterveyslaitoksen toimintaa haittaamatta on järjestettävissä.

Luottamusmiehille ja edellä tarkoitetulle puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan ammattiyhdistysopiston järjestämälle kolmen kuukauden kurssille ansionmenetyksen yhden kuukauden osalta, edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

C. Ammattiyhdistyskoulutuksen laajuus

1. Sopimuksen tarkoittamaa ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeää kaksi edustajaa.
2. Koulutustyöryhmä hyväksyy edellä 2 kohdassa tarkoitettujen korvausten piiriin kuuluvien kurssien määrät kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.
3. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

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

4 §

SOSIAALISET EDUT

1. Osallistuminen 3 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuk-sien vähenemistä.

5 §

VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa Työterveyslaitosta koskevan työeh-tosopimuksen osana.

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

HENKILÖSTÖN EDUSTAJIA TYÖTERVEYSLAITOKSESSA KOSKEVA SOPIMUS 2009

1 § Henkilöstön edustajia koskevan järjestelmän tarkoitus

1. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää osapuolten kesken solmittujen sopimusten noudattamista, työnantajan ja henkilöstön välillä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työnantajan ja henkilöstön välillä esiintyvien muiden kysymysten käsittelyä ja ratkaisemista.
2. Tässä sopimuksessa on määräyksiä työsuojelun valvonnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitetusta työsuojeluvaltuutetusta, varavaltuutetusta sekä päätyösuojeluvaltuutetusta. Työsuojeluvaltuutettua koskevat määräykset koskevat myös tämän sopimuksen tarkoittamaa päätyösuojeluvaltuutettua, ellei asiayhteydestä muuta ilmene.
3. Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet yhdistykset ovat tehneet seuraavan Työterveyslaitosta (myöhemmin laitos) koskevan sopimuksen.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten tämän pykälän 2, 3, 4 ja 5 kappaleiden mukaisesti valitsemaa pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

Päälouottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen luottamusmiestä, jonka toiminta-alueena on koko laitos.

2. Laitoksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen osapuolena olevaan yhdistykseen tai sen jäsenyhdistykseen järjestäytyneet työntekijät valitsevat luottamusmiehet.
3. Tämän sopimuksen tarkoittamia päälouottamusmiehiä voidaan valita yksi kuhunkin työehtosopimukseen sidottuun yhdistykseen. Päälouottamusmielien lisäksi sopimuksen tarkoittamia luottamusmiehiä voidaan yhdistyksissä valita seuraavasti:
 - Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / enintään kolme;
 - Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry / enintään yksi;
 - Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry / enintään yksi;
 - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / enintään kaksi.

Näitä valintaperiaatteita noudatetaan ensimmäisen kerran kunkin yhdistyksen seuraavien luottamusmiesvaalien yhteydessä.

4. Päälouottamusmiehellä sekä luottamusmiehellä voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
5. Luottamusmiehen tulee olla laitoksen työntekijä, joka työskentelee ao. työehtosopimuksen soveltamisalalla ja on tämän työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen tai sen jäsenyhdistyksen jäsen.
6. Laitoksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saateen luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukai-

sesti vastaamaan laitoksen tai sen toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

7. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta pyydettyä kirjallista tietoa siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstöryhmän osalta. Mikäli yksittäistapauksessa on epäselvää, kuka toimii työnantajan edustajana, päättää asiasta hallintojohtaja.

3 § Luottamusmiehen valitseminen ja ilmoittaminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työnteoko. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmiehet tai heidän estyneenä ollessaan varaluottamusmiehet. Vaalien valmistautumiseen, vaalitoimitukseen ja tuloslaskentaan kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.
2. Valitusta pääluottamusmiehestä, luottamusmiehestä sekä näiden varamielistä on ilmoitettava kirjallisesti seuraavat tiedot:
 - a) edustettavien lukumäärä,
 - b) toimikausi,
 - c) toiminta-alue tai muulla perusteella määräytyvä edustettavien jakaantuminen luottamusmiesten kesken sekä
 - d) eroaminen tai erottaminen ennen toimikauden päättymistä.

Ilmoitus tehdään hallintojohtajalle.

3. Pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava työnantajalle, milloin hän toimii pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen sijaisena. Ilmoitus tehdään hallintojohtajalle.

4 § Päätyösuojeluvaltuutetun valitseminen

- 1 Työntekijät voivat valita päätyösuojeluvaltuutetun. Päätyösuojeluvaltuutetulla tarkoitetaan työsuojeluvaltuutettua, jonka toiminta-alueena on koko laitos.
2. Päätyösuojeluvaltuutettuun ja hänen valitsemiseensa noudatetaan työsuojeluvaltuutettua koskevia määräyksiä.

5 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhde

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on, että tässä sopimuksessa sovitaan niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuudet kehittyä ja edetä ammatissaan eivät saa heikentyä luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon laitoksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. Pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata laitoksessa tapahtuvaa ansiokehitystä.
6. Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.
7. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.
8. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työntekovelvoitteen laiminlyönnin johdosta ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa myöskään sairaudesta johtuvan syyn johdosta noudattamatta irtisanomisajan pituista ilmoitusaikaa.
9. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.
10. Kohtien 1. – 9. määräyksiä on sovellettava myös asianmukaisesti ehdolle asetettuun pääluottamusmieheshdokkaaseen, josta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen. Kyseisiä määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päätymisen jälkeen. Liikkeenluovutustapauksessa pääluottamusmiehen jälkisuojaja-aika on vähintään kuusi kuukautta laskettuna liikkeenluovutuspäivästä.
11. Kohtien 1. – 10. määräykset koskevat myös työsuojeluvaltuutettua.

12. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään 1 kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisaian alkamista. Luottamusmiehelle annetusta työsuhteen päättämismoituksesta työnantaja antaa tiedon myös työntekijäyhdistykselle.
13. Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa 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.
14. Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli sopimusten tarkoittaman luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työ sopimuksen purkamisesta.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työ lainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja laitoksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.
3. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia laitoksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehit-

tämiseksi sekä välittää tietoja ja ilmoituksia työnantajan, työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten ja henkilöstön välillä. Varaluottamusmies voi toimia tämän kohdan mukaisissa tehtävissä myös muulloin, kun toimiessaan luottamusmiehen sijaisena.

4. Pääluottamusmies edustaa henkilöstöryhmäänsä silloin, kun käydään työehtosopimusneuvotteluita tai muita koko laitoksen henkilökuntaa koskevia asioita, ellei työehtosopimuksen allekirjoittaneet yhdistykset muuta ilmoita.

7 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon henkilötietolain sekä muun tietosuojalainsäädännön vaatimukset.
2. Asianomaisella pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat laitoksen työntekijöitä koskevat tiedot:
 - a) työntekijän suku- ja etunimet, nimike, osaamiskeskus, tiimi, työskentelypaikkakunta sekä palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu;
 - b) uusista työntekijöistä ilmoitetaan lisäksi palvelukseen tuloaika. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika sekä määräaikaisuuden peruste;
 - c) työ sopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanottujen ja lomautettujen työntekijöiden määrät sekä heidän työsuhteidensa kestot;
 - d) työssä olleiden kokoaikaisten työntekijöiden lukumäärä vuodessa osaamiskeskuksittain ja tiimeittäin. Vastaavat lukumäärät osa-aikaisista työntekijöistä sekä vastaavat lukumäärät määräaikaisista työntekijöistä. Määräaikaisina työntekijöinä pidetään myös vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

3. Kohdissa a) ja b) tarkoitetut tiedot on pääluottamusmiehellä oikeus saada kaksi kertaa vuodessa. Kohdassa c) ja d) tarkoitetut tiedot on pääluottamusmiehellä oikeus saada vuosittain. Tarpeen vaatiessa voidaan tietoja antamisesta sopia myös muuna ajankohtana.
4. Mikäli laitoksessa on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan yhdistysten 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. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada palkkausjärjestelmän seurantaan varten puolivuositain sekä tarvittaessa työehtosopimusneuvotteluja varten tiedot työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden yleisestä kokonaisansiotasosta ja sen muutoksista.

Tätä varten annettavia tietoja ovat:

Laitoksen keskipalkka tarkasteluhetkellä, sen minimi, maksimi, mediaani sekä 1. ja 9. desiili. Lisäksi ilmoitetaan keskimääräisen vaativuuspalkan, takuosan, suoriutumisosan ja työmarkkinalisän määrät sekä työmarkkinalisää saavien määrä.

Edellä mainitut tiedot annetaan erikseen:

- a) laitostasolla,
- b) jaoteltuna sukupuolittain,
- c) jaoteltuna pääkaupunkiseutuun ja muihin aluetoimipisteisiin,
- d) nimikkeittäin ja
- e) nimikeryhmittäin.

Tunnuslukuja ei anneta, jos $n < 6$. Nimikkeiden ryhmittelystä nimikeryhmiin sovitaan erikseen.

7. Lisäksi luottamusmiehillä on työehtosopimuksen mukaisesti oikeus saada henkilöiden vaativuuden luokittelu vaativuusluokittain sekä tehtävänkuvaukset tarvittaessa. Palkkioiden ja muiden lisien tilastointi kä-

sitellään sitä varten asetetussa työryhmässä.

8. Luottamusmiehen oikeus saada tiedot ulkopuolisen työvoiman käytöstä määräytyy yhteistoimintalain mukaisesti.
9. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.
10. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Riittävyyttä arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, laitoksen yhteistoimintajärjestelmä, yhteistoiminnan laajuus sekä laitoksen toiminnan henkilöstön asemaan aiheuttamat muutokset.

Luottamusmiehen työtehtävät on järjesteltävä siten, että luottamusmiestehtävien hoitaminen on mahdollista.

2. Mikäli luottamusmiehelle ei voida varata riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten esimerkiksi asiakaspalvelutehtävien hoitamisen vuoksi, työnantajan tulee järjestää luottamusmiesten työtehtävät siten, että hän voi pitää enintään 2 tunnin päivystysajan viikossa luottamusmiestehtävien hoitamista varten.
3. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon laitoksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

9 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää työaikaan tehtäviensä suorittamiseksi määräytyy työsuojelun valvontalain mukaisesti.

10 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimissaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta suoritetuista luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	€/kk
5 - 100	27
101 - 200	54
201 - 300	76
301 -	103

Luottamusmiessopimuksen 2 §:n 1. kohdan 2. kappaleen tarkoittamille pääluottamusmiehille maksetaan em. korvausta kuitenkin seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	€/kk
Alle 200	130
201 – 300	185
301 -	239

Pöytäkirjamerkintä:

Korvausta ei makseta varaluottamusmiehelle. Varaluottamusmiehen hoitaessa luottamusmiehen tehtäviä vähintään yhden kuukauden ajanjakson, maksetaan korvaus kuitenkin hänelle.

3. Jos tehtäviä on työnantajan kanssa sovittu suoritettavaksi luottamusmiehen säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta lisä- tai ylityökorvaus tai työnantajan kanssa sovittu muu korvaus.
4. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta laitoksessa sovellettavan järjestelmän mukaisesti.
5. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	€kk
20-100	27
101 tai enemmän	54

Päätyösuojeluvaltuutettu: 81 €kk

6. Työsuojeluvaltuutetun matkustaessa työsuojelun valvontalain edellyttämien ja työnantajan kanssa sovittujen yhteistoimintatehtävien johdosta maksetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

11 § Säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta tehtäviensä hoitamiseen luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla

on oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia viestintä- ja toimistovälineitä työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamiseen.

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

12 § Luottamusmiesten koulutus

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

13 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen 29 §:ssä sovitulla tavalla.
3. Luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.

4. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja yhdistysten neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

14 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa Työterveyslaitosta koskevan työehtosopimuksen osana 1.3.2009 lukien ja korvaa Työterveyslaitosta koskevan luottamusmiessopimuksen.

Helsingissä 23. helmikuuta 2009

TERVEYSPALVELUALAN LIITTO RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO
RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Jälkipainos kielletään