

**PlusTerveys Oy:n
ja Tehy ry:n välinen
TYÖEHTOSOPIMUS
1.1.2012 - 31.1.2014**

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	1
2 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN	1
3 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	1
4 § TYÖAIKA	2
5 § LEPOAJAT.....	3
6 § ARKIPYHÄT	4
7 § LISÄTYÖ	4
8 § YLITYÖ.....	4
9 § SUNNUNTAITYÖ	5
10 § ILTA- JA YÖTYÖKORVAUS	5
11 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ	5
12 § LAUANTAITYÖKORVAUS JA AATTOLISÄ	5
13 § PALKKAUS	6
14 § VUOSILOMA.....	10
15 § LOMARAHA	10
16 § PÄIVÄRAHAT JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS	10
17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN	11
18 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET JA TERVEYDENHOITO	11
19 § ÄITIYS-, ERITYISÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA.....	12
20 § TILAPÄINEN POISSAOLO.....	13
21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	13
22 § SUOJA-ASUT JA SUOJALASIT	13
23 § LUOTTAMUSMIES	14
24 § AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSENMAKSUN PERINTÄ.....	15
25 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS	16
26 § TYÖRAUHAVELVOITE	16
27 § VOIMASSA OLEVAT ETUUDET	16
28 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	17
29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA	17
30 § ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	18
LIITE 1 TYÖAIKAPANKKI	21

PLUSTERVEYS OY:N JA TEHY RY:N VÄLINEN TYOEHTOSOPIMUS

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

1. Tällä työehtosopimuksella määrätään vain PlusTerveys Oy:n palveluksessa olevien Tehy ry:n jäsenenä olevien työntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

2 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta.

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

Tällöin työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia edellä olevasta poiketen koeaikana noudatettavaksi molemmin puolin esimerkiksi yhden viikon irtisanomisaikaa.

2. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimus voi olla määräaikainen vain työsopimukseen kirjatusta työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä.
3. Työsopimukset tehdään kirjallisina.
4. Työnantajan edustaja ilmoittaa työhön tulevalle uudelle työntekijälle, kuka toimii yrityksessä Tehyn nimeämänä työntekijöiden luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa. Työntekijän niin halutessa luottamusmiehellä on oikeus tarkistaa työsopimus.

3 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

1. Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole kirjallisesti tai muutoin todistettavasti sovittu, noudatetaan työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsuopimuksen alla mainittuja työsuhteen keskeytyksettömästä jatkumisajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

enintään	1 vuoden	14 pv
yli 1 - enintään	4 vuotta	1 kk
yli 4 - enintään	8 vuotta	2 kk
yli 8 - enintään	12 vuotta	4 kk
yli 12	vuotta	6 kk

2. Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsuopimuksen on irtisanomisaika 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Irtisanominen toimitetaan todistettavasti. Irtisanomisen syy ja työsuhteen lakkaamisaika on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti viivytyksettä työntekijälle. Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.
4. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muuta sovittu.

4 § TYÖAIKA

1. Sen lisäksi, mitä työaikalaisissa on säädetty, noudatetaan seuraavia määräyksiä:

Säännöllinen työaika

2. Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37 tuntia 55 minuuttia viikossa.
3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on edellä mainittu. Tämä edellyttää, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona nousta 48 tuntia suuremmaksi ja työajan tulee tasoittua keskimäärin edellä mainituksi enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia myös pidemmästä enintään vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta. Tällaiselle pidemmälle tasoittumisjaksolle on laadittava viikkotyöaikaan perustuva työaikasuunnitelma. Työvuorolista tehdään siten, kuin 8. kohdassa on määrätty.
4. Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla. Tämä edellyttää, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin edellä mainittuun säännölliseen viikkotyöaikaan ja että ennakolta on laadittu työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työvuorolista tehdään siten, kuin 8. kohdassa on mainittu.
5. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Työajan sijoittelu

6. Työviikko ja -jakso alkavat sunnuntai- ja maanantaivuorokausien vaihteessa. Säännöllinen työaika sijoitetaan klo 7.00 ja 20.00 väliselle ajalle, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita. Työntekijän työpäivä tai työvuoro järjestetään yhdenjaksoiseksi (ruokailutauosta aiheutuvin poikkeuksin) ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita.
7. Työajan sijoittelussa noudatetaan kuitenkin edelleen tämän sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa ollutta työsopimukseen perustuvaa käytäntöä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita.

Työvuorolistan laatiminen

8. Mikäli päivittäisen työn alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelevat, työvuoroista laaditaan etukäteen työtuntijärjestelmä, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen jakson alkua ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita. Jos päivittäisen tai viikoittaisen työajan tasoittumisjakso on kolmea viikkoa pidempi, mutta enintään kuusi viikkoa, laaditaan lista kyseiselle pidemmälle ajalle. Työvuoron muutoksista sovitaan työntekijän kanssa.
9. Työntekijälle on ilmoitettava vuosiloman alkaessa, minä päivänä ja mihin aikaan hänen on palattava vuosilomaltaan työhön.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksen 4 §:n mukaisessa työaikajärjestelmässä voidaan ns. pekkaspäiviä kerätä vuoden aikana niin kuin aikaisemminkin, eikä määräyksillä ole muitakaan seurannaisvaikutuksia työaikamääräysten soveltamiskäytäntöön.

5 § LEPOAJAT

1. Työntekijälle annetaan työaikalain edellyttämä viikkolepo.
2. Viikon aikana annetaan työntekijälle viikkolepopäivän lisäksi vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika, joka sijoitetaan mikäli mahdollista kiinteästi varsinaisen viikkolevon yhteyteen ja on lähinnä lauantai. Edellä olevan estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia viikon toisen vapaapäivän sijoittelusta 4 §:n 3. kohdan mukaisesti enintään kuuden viikon pituisen ajanjakson sisällä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös kuutta viikkoa pidemmästä tasoittumisjaksosta, jolloin tasoittumisjaksolle laaditaan 4 §:n 8. kohdan mukaisesti vapaapäiväsuunnitelma.

3. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika on vähintään neljä tuntia, annetaan ajan keskivaiheilla ruokatauko. Ruokatauko luetaan työaikaan kuuluvaksi, mikäli se on enintään 30 minuuttia.
4. Työntekijälle annetaan työn aikana virkistystauko sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä.

6 § ARKIPYHÄT

Palkallisia työaika lyhentäviä ylimääräisiä vapaapäiviä ovat: helatorstai, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen; itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää vapaapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä saman viikon tai työaikajakson kuluessa, ellei työnantajan ja työntekijän välillä antamisajankohdasta muuta sovita.

Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työjakson säännöllistä työaika 8 tunnilla ja osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

7 § LISÄTYÖ

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan antamalla joko vastaava palkallinen vapaa-aika tai rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä tunnilta. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.

8 § YLITYÖ

1. Ylityötä saadaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.
2. Työnantajan ja työntekijän näin sopiessa voidaan ylityöstä maksettava palkka vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

Työntekijän jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylitöihin, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, varataan hänelle mahdollisuus pitää tarpeellinen lepotauko työn lomassa.

Jos työntekijä ei ole voinut jäljempänä mainituista syistä tehdä säännöllistä viikkotyöaika vastavaa tuntimäärää ja hän työskentelee työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu. Tällaisia syitä ovat sairaus, tapaturma, työnantajan määräyksestä suoritettu matka, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus ja työnantajan järjestämä tai muu työnantajan kanssa sovittu koulutus.

3. Ylityötä on työ, jota tehdään työaikalaisissa mainitun vuorokautisen, viikoittaisen, keskimääräisen vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

9 § SUNNUNTAITYÖ

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä sekä itseinäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtävää työtä. Sunnuntai luetaan alkavaksi lauantai- ja aattopäivinä klo 18.00.
2. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

10 § ILTA- JA YÖTYÖKORVAUS

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00–22.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 20 %:n suuruista iltatyölisää. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
2. Työstä, jota tehdään kello 22.00–07.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 35 %:n suuruista yötyökorvausta. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
3. Ilta- ja yötyö voidaan korvata myös aikahyvityksenä, jos siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

11 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

1. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan yhden tunnin yksinkertainen tuntipalkka. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
2. Työnantaja korvaa työntekijälle hälytysluonteisen työn yhteydessä tapahtuneista työmatkoista aiheutuvat todelliset matkakustannukset sovitun kulkuneuvon käyttämisestä.

12 § LAUNTAITYÖKORVAUS JA AATTOLISÄ

1. Lukuun ottamatta pääsiäislauantaita ja lauantaksi sattuvaa joulu- ja juhannusaattoa, maksetaan arkilauantaina kultakin tehdyltä työtunnilta klo 07.00–18.00 välisenä aikana erillinen 20 %:n suuruinen korvaus, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
2. Jouluja juhannusaattona sekä pääsiäislauantaina klo 07.00–15.00 väliseltä ajalta maksetaan kultakin tehdyltä työtunnilta erillinen 20 %:n suuruinen korvaus ja klo 15.00–18.00 väliseltä ajalta maksetaan kultakin tehdyltä työtunnilta erillinen 100 %:n suuruinen korvaus, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.

13 § PALKKAUS

1. Työntekijöiden kuukausipalkat 1.1.2012 määräytyvät vähintään jäljempänä mainittujen palkkaryhmien mukaisesti:

yleiskorotus 2,4 %

PALKKATAULUKKO 1.1.2012

	0v.	7 %	5 %	5 %	5 %	5 %
hammashoitaja	1 806,73	1 933,20	2 029,85	2 131,34	2 237,91	2 349,81
vastaava hammashoitaja	1 854,22	1 984,01	2 083,22	2 187,38	2 296,74	2 411,58
suuhygienisti	1 987,62	2 126,76	2 233,10	2 344,76	2 461,99	2 585,09
vastaava suuhygienisti	2 099,29	2 246,25	2 358,56	2 476,48	2 600,30	2 730,32

yleiskorotus 1,9 %

PALKKATAULUKKO 1.2.2013

	0v.	7 %	5 %	5 %	5 %	5 %
hammashoitaja	1 841,06	1 969,93	2 068,42	2 171,84	2 280,43	2 394,46
vastaava hammashoitaja	1 889,45	2 031,63	2 122,80	2 228,94	2 340,38	2 457,40
suuhygienisti	2 025,38	2 167,17	2 275,53	2 389,31	2 508,77	2 634,21
vastaava suuhygienisti	2 139,18	2 288,93	2 403,37	2 535,92	2 649,71	2 782,20

**hammashoitajan palkkaryhmässä myös lähihoitaja (suunterveydenhoidon koulutusohjelma)
suuhygienistin palkkaryhmässä myös erikoishammashoitaja ja hammashuoltaja**

Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi palkkaryhmässä tarkoitettuja työtehtäviä vaativammat, vastuullisemmat tai edellyttävät erityistä kokemusta tai koulutusta, voidaan työntekijälle maksaa euro- tai prosenttimääräistä työkohtaista lisää.

Vastaavan hammashoitajan palkka on yllä mainitun mukainen, mikäli hänellä on alaisenaan vähintään neljä hammashoitajaa.

Luontoisedut katsotaan sisältyväksi palkkaan.

Työnantajan laajentaessa tai lisätessä työntekijän vastuualueita on samalla sovitettava työntekijälle maksettavasta korvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Vastuualueilla tarkoitetaan erilaisia laajempia tehtäväkokonaisuuksia esimerkiksi vastaavan välinehuoltajan tehtävää tai vastaavan kirurgian hoitajan tehtävää.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet selvittävät sopimuskauden aikana mahdollisuudet huomioida työntekijän henkilökohtainen suoriutuminen palkkauksessa.

Opiskelijan palkka

2. Hammashoitaja- ja hammashuoltajaopiskelijan työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka määräytyy sen tehtävän mukaan, mitä hän hoitaa kuitenkin siten, että palkasta vähennetään
 - 6 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisällynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on suoritettu vähintään kaksi lukukautta mahdollisen yleisjakson lisäksi
 - 3 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisällynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on yleisjakson lisäksi suoritettu yli puolet

Kokemusvuosilisät

3. Työntekijälle maksetaan kokemusvuosilisää 2, 4, 7, 10 ja 15 kokemusvuosilisään oikeuttavan vuoden jälkeen siten, että prosenttimäärät ovat 7, 5, 5, 5 ja 5 prosenttia peruspalkasta ja edellisten kokemusvuosilisien yhteismäärästä.
4. Kokemusvuosilisään oikeuttavana palvelusaikana pidetään hammashoitajana, erikoishammashoitajana tai hammashuoltajana (Sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirasto Valviran luetteloon merkittynä) palveltua aikaa ja jossa säännöllinen työaika on ollut keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

5. Työntekijän samana aikana suoritettujen palvelusvuosilisään oikeuttavat ajat otetaan huomioon, jos ne yhteensä ylittävät em. 19 tuntia viikossa, mutta mikään niistä ei erikseen ylitä 19 tuntia viikossa.

Palvelu osa-aikaisessa työsuhteessa, jota ei edellä mainitulla tavalla lueta palvelusvuosiin, otetaan palvelusvuosilisiä laskettaessa huomioon työajan suhteessa.

6. Kokemusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan opiskeluajasta hammashoitajilla kaksi vuotta ja erikoishammashoitajilla/ hammashuoltajilla/ suuhygienisteillä kolme vuotta.
7. Kokemusvuosilisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään kuitenkin se aika, jona työntekijän työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työssäolo palvelukseen ottamisen tapahduttua ei vielä ole alkanut, mikäli työnantaja ei ole kyseiseltä ajalta maksanut palkkaa.
8. Työsuhteen kestäessä vähennykseksi ei kuitenkaan lueta palkatonta poissaoloaikaa enintään 30 päivän osalta kerrallaan poissaolon alkamista seuraavan vuoden aikana.
9. Kokemusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan yhdenkin päivän (8 tuntia) työsuhte, jolloin yhteenlaskettuna 30 päivää tarkoittaa yhtä kuukautta.
10. Oikeus kokemusvuosilisään alkaa palvelusvuosilisään oikeuttavan ajan täytymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta.
11. Jollei kokemusvuosilisiä koskevaa hakemusta ole esitetty kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona lisä olisi ollut maksettava, taannehtiva oikeus siihen on menetetty. Hakemus on tehtävä ensimmäisellä kerralla kirjallisesti ja työntekijän on pyydettäessä esitettävä työtodistus tai vastaava todistus.
12. Kokemusvuosilisät lasketaan ns. korkoa korolle periaatteella eli uusi lisä lasketaan peruspalkan ja edellisten lisien yhteismäärästä.
13. Osa-aikaisen työntekijän työehtosopimuksen mukainen kuukausipalkka määräytyy 4 §:n mukaisen säännöllisen työajan ja työsuhteen mukaisella sovitun lyhyemmän työajan välisessä suhteessa. Kuitenkin näin laskettua enintään keskimäärin alle 19 tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan 5 prosenttiyksiköllä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että jäljempänä 16. kohdassa tarkoitettua tuntipalkkaa maksetaan myös yli yhden viikon kestävässä työsuhteissa.

Päivä- ja tuntipalkan laskeminen

14. Osakuukauden palkka lasketaan työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken palkanmaksukauden sekä palkattomien poissaolojen yhteydessä. Osakuukauden palkka lasketaan joko päivä- tai tuntipalkkana käyttäen jakajana työvuorolistan mukaista kuukauden työpäivien tai työtuntien lukumäärää taikka 15. kohdassa tarkoitettua jakajaa. Kertojana käytetään palkkaan oikeuttavien työpäivien tai työtuntien lukumäärää ko. kuukautena.
15. Laskettaessa lisä-, yli-, sunnuntai-, ilta-, yö-, lauantai- ym. korvausten perusteena olevaa tuntipalkkaa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 160 säännöllisen työajan ollessa tämän sopimuksen 4 §:n mukainen enimmäisviikkotyöaika. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

Jos työpäivää jää tilapäisesti vajaaksi työntekijän pyynnöstä tai muutoin, vähennetään kuukausipalkasta edellä mainitulla tavalla laskettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

Palkka tilapäisissä työsuhteissa

16. Lyhyissä tilapäisissä enintään yhden viikon kestävässä työsuhteissa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla asianomaisen palkkaryhmän 15 kokemusvuosiportaan mukainen palkka 15. kohdan mukaisella tuntipalkan jakajana.

Palkan maksaminen eräissä erityistapauksissa

17. Työnantaja on jäljempänä mainittuja erityistapauksia lukuun ottamatta velvollinen maksamaan palkan hammashoitajalle myös sellaiselta ajalta, jolloin hän työnantajasta johtuvasta syystä on estynyt tekemään työtä.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän hammaslääkärin äitiys-, isyys- tai vanhempainloman ajaksi ellei työnantaja voi järjestää työntekijälle työtä. Edellä mainituksi ajaksi katsotaan se aika, jolta hammaslääkäri saa sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Lomauttamisilmoitus on annettava kirjallisesti.

Palkan maksaminen

18. Milloin palkka sopimuksen mukaan maksetaan työntekijän pankkitilille taikka pankki- tai postisiirron välityksellä, on maksu- tai siirtomääräys lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.

14 § VUOSILOMA

1. Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja jäljempänä olevien määräysten mukaisesti.
2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa 2 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.
3. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jolla on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
4. Jos työntekijällä on seitsemän vuotta kokemusvuosisiisään oikeuttavaa palvelua, hänellä on oikeus saada 2,5 arkipäivää vuosilomaa kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti työsuhteen alusta lukien.
5. Milloin osa kesälomasta pidetään 1.10.–30.4. välisenä aikana, annetaan loma tällöin 50 %:lla pidennettynä lukuun ottamatta kuitenkaan vuosilomalain mukaista ns. talvilomaa.
6. Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa vuosilomalain mukaisesti. Sen lisäksi vuosiloman ajalta työntekijälle, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö-, lauantai- tai aattotyötä, maksetaan edellä mainittuja työaikakorvauksia vastaava lisäys lomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Työaikakorvaukset otetaan huomioon siten, että varsinaisen palkan perusteella laskettua lomapalkkaa tai lomakorvausta korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista säännöllisen työajan palkoista.

15 § LOMARAHHA

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta, ei kuitenkaan työehtosopimuksen 14 §:n 5. kohdan mukaisen vuosiloman ns. talvipidennyksen palkasta. Lomarahha maksetaan yhdellä kertaa viimeistään kyseessä olevan lomanantokauden elokuun palkanmaksupäivänä.
2. Lomarahha maksetaan työntekijälle myös työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta

16 § PÄIVÄRAHAT JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

Päivärahat ja matkakustannusten korvaukset maksetaan kulloinkin voimassaolevan Verohallituksen päätöksen matkakorvausten ja päivärahojen enimmäismäärien mukaisesti.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

1. Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua 90 kalenteripäivää on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada kussakin poissaolotapauksessa työnantajaltaan täysi palkkansa seuraavasti:
 - 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta,
 - 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 3 vuotta tai enemmän.

Mikäli työntekijän työsuhde ei ole kestänyt 90 kalenteripäivää, maksetaan hänelle täysi palkka sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä.

Työntekijälle, joka tartuntatautilain perusteella (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Työntekijän lääkärintodistuksen mukaisen sairausloman alkaessa kesken työpäivän maksetaan sairastumispäivältä työpäivän mukainen palkka.

2. Työnantajalla, joka maksaa työntekijälle edellä tässä pykälässä tarkoitetun palkan sairauden ajalta, on oikeus saada työntekijän sijasta tälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuksen mukainen päiväraha. Päivärahan ylittäessä palkan määrän, ylimenevä osa kuuluu työntekijälle.
3. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään työnantajan hyväksymä selvitys, milloin sairaus jatkuu enemmän kuin kaksi päivää. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijällä on oikeus epidemiatilanteissa esittää selvitys sairaudestaan myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.

18 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET JA TERVEYDENHOITO

Työterveyshuollon järjestelyjen osalta noudatetaan asiaa koskevaa lainsäädäntöä.

1. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

2. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

- 1) Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.
- 2) Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, työnantaja maksaa myös päivärahan.

Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle tarkastukseen käytetyltä ajalta palkkaa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

- 3) Edellä 1-2 -kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä on oikeus säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa vähentämättä käydä lääkärintarkastuksissa ja -tutkimuksissa.

3. Hammashoito

Työntekijällä on oikeus saada proteettista ja ortodonttista hoitoa lukuun ottamatta työnantajan järjestämä maksuton hammashoito edellyttäen, että työntekijällä on työsuhteeseen tullessa hoidetut hampaat.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopimuskauden aikana osapuolet selvittävät mahdollisuudet laatia työterveyshuoltoa koskevat yhteiset menettelytapasäännökset.

19 § ÄITIYS-, ERITYISÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

1. Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen äitiysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos em. palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä.

Äitiysloma-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

20 § TILAPÄINEN POISSAOLO

1. Työntekijälle myönnetään vapaata hänen sairastuneen alle 10 vuoden ikäisen ja myös yli 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi enintään 4 työpäivää kerrallaan.

Hänelle maksetaan tällaiselta vapaalta varsinainen palkka enintään kahdelta työpäivältä kerrallaan. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys ja kysymyksessä on yksinhuoltaja tai työntekijän puolisoilla ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon. Edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti.

2. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (n:o 130/85) 4 § tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla palkattomasti poissa työstä osallistuakseen valtioneuvoston päätöksen 3 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon.

Poissaolosta on ilmoitettava työnantajalle, mikäli mahdollista viikkoa ennen ellei toisin ole sovittu.

3. Palkallisia vapaapäiviä ovat työpäiväksi sattuvat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä, oma asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä, lähiomaisen (puoliso, omat ja puolison vanhemmat, isovanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) kuolin- ja hautajaispäivä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä. Tätä kohtaa sovelletaan myös rekisteröityyn parisuhteeseen (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 950/2001).

21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

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

22 § SUOJA-ASUT JA SUOJALASIT

1. Työnantaja hankkii työntekijän työssään tarvitseman suoja-asun ja huolehtii sen pesemisestä ja kunnostamisesta.
2. Työterveyshuoltolain määräysten lisäksi työnantaja hankkii työntekijälle työssä käytettävät suojalasit tai maksaa työntekijälle hänen itsensä hankkimista suojalaseista yleisimmin alalla käytettyjen suojalasiensa hintaa vastaavan osan.

23 § LUOTTAMUSMIES

1. Plusterveys Oy:n ja Tehy ry:n luottamusmiesjärjestelmä perustuu alueellisiin luottamusmiehiin. Luottamusmiehet ja varaluottamusmiehet valitaan alueittain.

Oikeus valita luottamusmies on Plusterveys Oy:n palveluksessa olevalla työntekijällä, jonka työsuhteeseen sovelletaan tätä työehtosopimusta. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on järjestäytynyt työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon. Luottamusmies ja varaluottamusmies valitaan omalta alueelta.

Tämän sopimuksen osapuolena oleva liitto ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle valitusta luottamusmiehestä ja hänen varamiehestä sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta.

Luottamusmiehet valitsevat keskuudestaan pääluottamusmiehen ja varapääluottamusmiehen.

Pääluottamusmiestä koskeviin työnantajalle tehtäviin ilmoituksiin sovelletaan vastaavasti, mitä ensimmäisessä kappaleessa on sanottu.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta pyydettyä kirjallisena tietoa siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstöryhmän osalta.
3. Luottamusmies edustaa tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.
4. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat omalta alueeltaan olevat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

- Työntekijän suku- ja etunimet
- Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä tiedot irtisanotuista ja lomautetuista toimihenkilöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika.
- Koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Pääluottamusmiehelle toimitetaan ilman erillistä pyyntöä tiedot kunkin uuden määräaikaisen työsopimuksen kestosta ja määräaikaisuuden perusteesta sekä kaikkien määräaikaisten työsopimusten lukumäärästä kesäkuun loppuun ja joulukuun loppuun mennessä.

5. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asia kirjoille ja toimistovälineille. Luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä työnantajan kanssa sovittujen luottamus miestehtävien hoitamiseen.
6. Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitamista varten työpaikalla. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan ajankäytöstä.
7. Luottamusmiehellä ja varaluottamusmiehellä on oikeus osallistua ammattiyhdistyskoulutukseen työnantajan kanssa sovittavalla tavalla. Koulutukseen osallistumisen ajalta ei vähennetä palkka- ja muita etuja enintään kahden viikon ajalta kalenterivuodessa.
8. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.
9. Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 100 euroa kuukaudessa.
10. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja heidän varamiesten tehtävien hoitamisesta aiheutuneet kustannukset. Edellytyksenä on, että työnantajan kanssa on etukäteen sovittu asiasta ja luottamusmies toimittaa asianmukaiset selvitykset kustannuksista.

24 § AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSENMAKSUN PERINTÄ

1. Työntekijän pyytäessä työnantaja tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta sopimuksen työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.
2. Perintämenettelyn osalta noudatetaan asiasta tehtyä keskusjärjestöjen välistä sopimusta, jonka mukaan

- a) Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
- b) Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.
- c) Työnantaja tekee ammattijärjestölle tämän kanssa sovittujen ohjeiden mukaan selvityksen perityistä jäsenmaksuista.
- d) Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
- e) Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

25 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUDELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijöille ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Työnantajan määrätessä työntekijän koulutukseen luetaan koulutus aina työajaksi. Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat korvataan tämän työehtosopimuksen matkustusmääräysten mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, edellyttää koulutukseen osallistuminen työntekijän suostumusta. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

Terveystieteiden ammattihenkilöillä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan terveystieteiden ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti. Työnantaja huomioi työntekijän työsuhteen kestosta riippumatta työntekijän mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen

26 § TYÖRAUHADELVOITE

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletyt riippumatta niiden luonteesta tai laadusta.

27 § VOIMASSA OLEVAT ETUUKSET

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijän voimassa olevien etuuksien huononemista.

28 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista 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, josta annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyysasian sopijapuolten ratkaistavaksi.
3. Neuvottelut sekä yritystasolla että sopijapuolten välillä pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttäen.
4. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa 1.1.2012 - 31.1.2014, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosanuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

PLUSTERVEYS OY

TEHY RY

30 § ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

11.11.2011

Plusterveys Oy
Tehy ry

PLUSTERVEYS OY:TÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 1.1.2012 - 31.1.2014 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet PlusTerveys Oy ja Tehy ry ovat sopineet 11.11.2011 niiden välisen työehtosopimuksen solmimisesta ajalle 1.1.2012 - 31.1.2014.

1 § Allekirjoittaneet ovat sopineet palkankorotuksista vuosille 2012 ja 2013.

2 § Palkankorotukset 1.1.2012 lukien

Työntekijöiden henkilökohtaisia ja taululukkopalkkoja korotetaan 2,4 %

Työntekijöille maksetaan 150 euron kertaerä vuoden 2012 ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikaisen työntekijän työaika on täyttä työaikaa alempi. Kertaerä maksetaan vain työntekijöille, joiden työsuhde on jatkunut erän maksuajankohtaan mennessä keskeytyksettä vähintään kolme kuukautta.

3 § Palkankorotukset 1.2.2013 lukien

Työntekijöiden henkilökohtaisia ja taululukkopalkkoja korotetaan 1,9 %

4 § Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raamiratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työnantajien kannustamiseksi lisäämään osaamista ja tuottavuutta edistävää koulutusta seuraavasti:

Työelämän kehittäminen

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisen lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.

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

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

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

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

Yritysten henkilöstösuunnitelmia tai vastaavia tarkistetaan siten, että niissä mahdollistetaan edellä mainittu järjestely.

5 § Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

6 § Tämä pöytäkirja tulee voimaan 1.1.2012 ja sillä kumotaan ne voimassa olevan työehtosopimuksen määräykset, jotka ovat ristiriidassa tämän pöytäkirjan määräysten kanssa.

7 § Irtaantuminen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiovallan kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämän työehtosopimuksen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaantumista tekemästään sopimuksesta.

Arvioinnin perusteella sopimusosapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään 31.12.2011. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 30.11.2011 mennessä toiselle sopijapuolelle.

8 § Merkittävät poikkeamat taloudellisessa kehityksessä

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, sopijaosapuolet tämän perusteella neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon.

Ellei talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista edellä olevan mukaan sovita, voi kumpikin sopijaosapuoli kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen 30.11.2012 mennessä päättymään 31.12.2012.

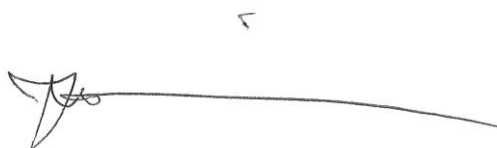
Helsingissä 11.11.2011


PLUSTERVEYS OY



TEHY RY



5


LIITE 1 TYÖAIKAPANKKI

PLUSTERVEYS OY TEHY RY

SOPIMUS TYÖAIKAPANKISTA

Työaikapankilla tarkoitetaan työpaikkatasolla käyttöönotettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Säästettäviä tai lainattavia työ- tai vapaa-aikoja kutsutaan työaikapankin osatekijöiksi.

Työaikapankin tarkoituksena on henkilöstön työaikatoiveiden huomioon ottaminen ja työpaikan toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen.

1. Työaikapankkijärjestelmään kuuluva henkilöstö

Kaikilla henkilöillä ja henkilöstöryhmillä on mahdollisuus osallistua työaikapankkiin. Mitään henkilöstöryhmää tai henkilöä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan. Koska eri henkilöstöryhmillä on usein erilaiset työaikajärjestelmät, samallakin työpaikalla voi olla erilaisia työaikajärjestelmiä. Työaikajärjestelmä ei saa olla esteenä osallistumiselle.

Työaikapankkiin osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista.

2. Järjestelmän käyttöönotto

Järjestelmän käyttöönottamisesta sovitaan työpaikalla. Järjestelmän käyttöönoton edellytyksenä on työntekijän ja vastaanoton esimiehen laatima kirjallinen työaikapankkisopimus. Työaikapankkisopimuksessa alustavasti suunnitellaan, kuinka paljon vapaita kerätään ja milloin vapaa pidetään.

Työaikapankkisopimus laaditaan Plusterveys Oy:n ja Tehy ry:n yhteiselle mallipohjalle. Työntekijä ja vastaanoton esimies sopivat siirrettävistä osatekijöistä.

3. Järjestelmään liittyminen ja siitä irtisanoutuminen

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon ja palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää työaikapankkiin osallistuneet työntekijät. Vastaanoton esimies ja työntekijä sopivat kirjallisesti työaikapankkiin liittymisestä ja eroamisesta. Kirjallinen sopimus toimitetaan palkkahallintoon.

Järjestelmään liittymisen ilmoitusaika on kaksi viikkoa. Työntekijä voi aloittaa työaika-pankkiin säästämisen ja työaikapankista lainaamisen, kun kirjallisesta ilmoituksesta on kulunut kaksi viikkoa.

Työntekijä voi irtisanoutua työaikapankkijärjestelmästä perustellusta syystä. Perusteenä voi olla esimerkiksi työntekijän sairastuminen, työntekijän perheen talouden yllättävä heikentyminen tai muu vastaavasta syy.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työaikapankki, jos vastaanoton toiminnassa tapahtuu olennainen muutos.

Irtisanomisaika on kaksi viikkoa. Työntekijän tai työnantajan irtisanoutuessa järjestelmästä kerätty tai lainattu aikasaldo veloitetaan. Rahakorvaus on maksettava viimeistään irtisanomisajan jälkeisenä palkanmaksupäivänä.

4. Työaikapankin osatekijät

Työaikapankin osatekijät ovat:

- lisätyö (korvataan normaalilla tuntipalkalla)
- ylityöt (korvataan 50 %:n ja 100 %:n korotuksin)
- vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset esimerkiksi iltatyökorvaus ja lauantaityökorvaus

5. Aikamääräinen kokonaisuus ja työaikapankkiin siirrettävät erät

Työaikapankki järjestetään aikaperusteiseksi ja tuntimääräiseksi kokonaisuudeksi. Säästettävät ja lainattavat osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon, muutetaan ajaksi sekä siirretään työaikapankkiin.

Vastaanotolla ylläpidetään ajantasaista aikasaldoa työntekijän säästämistä ja lainaamista tunneista. Vastaanotto lähettää esimiehen ja työntekijän hyväksymän ilmoituksen säästetyistä, lainatuista ja käytetyistä tunneista PlusTerveys Oy:n palkanlaskentaan.

6. Vapaiden sijoittaminen

Työaikapankin tarkoituksena on joustavoittaa työaikajärjestelyjä. Järjestelmään liittymisen edellytyksenä on, että vastaanoton esimies ja työntekijä ovat etukäteen laatineet alustavan suunnitelman vapaiden säästämisestä ja sijoittamisesta (liitteen 1 sopimus pohjalle).

Työntekijän on esitettävä vapaan ajankohta vastaanoton esimiehelle viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan pitämistä. Jos työntekijän esittämä ajankohta ei vastaanoton toiminnan kannalta ole sopiva, työntekijällä on oikeus saada säästämistään vapaista rahakorvaus. Vaihtoehtoisesti vapaat voidaan jättää pankkiin pidettäväksi myöhempänä ajankohtana.

7. Työntekijän työkyvyttömyys

Työkyvyttömyys ennen vapaan alkua

Mikäli työntekijä sairastuu ennen pankkivapaata, siirtyy pankkivapaa kokonaisuudessaan pidettäväksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Työntekijän on välittömästi ilmoitettava työkyvyttömyydestä vastaanoton esimiehelle ja toimitettava lääkärintodistus PlusTerveys Oy:n palkkahallintoon.

Työkyvyttömyys vapaan kestäessä

Vastaavasti sairastuessaan työaikapankkivapaan kuluessa, siirtyy pitämätön pankkivapaan osa pidettäväksi myöhemmin sovittavana aikana. Työntekijän on välittömästi ilmoitettava työkyvyttömyydestä vastaanoton esimiehelle ja toimitettava lääkärintodistus PlusTerveys Oy:n palkkahallintoon.

8. Vapaan ajalta maksettava palkka

Palkka määräytyy vapaan pitämisaikana voimassa olevan palkan mukaisesti. Mikäli työntekijän palkka on pienentynyt, on työntekijällä mahdollisuus pitää vapaat ennen palkkaperusteen muuttumista. Vaihtoehtoisesti työntekijälle maksetaan kerrytyt vapaat rahana ennen palkkaperusteen pienenemistä.

9. Työaikapankin lopettaminen

Jos työnantaja ja työntekijä päättävät lopettaa työaikapankin, säästetyt vapaat maksetaan työntekijälle vastaavana rahakorvauksena. Jos työntekijä on lainannut työaikapankista vapaata, lainattu aika on maksettava takaisin.

10. Työaikapankkijärjestelmästä aiheutuvien riitojen ratkaisu

Tarvittaessa Plusterveys Oy ja Tehy ry antavat soveltamisohjeita työaikapankista.

Työaikapankkijärjestelmään liittyvät riidat on ensisijaisesti sovittava työpaikalla. Toissijaisesti PlusTerveys Oy ja Tehy ry ratkaisevat asian.

**PLUSTERVEYS OY
TEHY RY**

PAIKALLINEN SOPIMUS TYÖAIKAPANKISTA

SOPIMUKSEN OSAPUOLET

Työnantaja: PlusTerveys Oy

Vastaanoton numero: _____

Vastaanoton esimies: _____

Työntekijä: _____

ALUSTAVA SUUNNITELMA

Kuinka paljon vapaata kerätään? Milloin vapaa pidetään?

Työntekijän on esitettävä vapaan ajankohtaa vastaanoton esimiehelle viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan pitämistä. Jos työntekijän esittämä ajankohta ei vastaanoton toiminnan kannalta ole sopiva, työntekijällä on oikeus saada säästämistään vapaista rahakorvaus. Vaihtoehtoisesti vapaat voidaan jättää pankkiin pidettäväksi myöhempänä ajankohtana.

Työaikapankkijärjestelmässä työntekijä voi säästää enintään 120 tuntia lainata enintään 40 tuntia

TYÖAIKAPANKKIIN SIIRRETTÄVÄT OSATEKIJÄT
(lisätyö-, ylityö-, iltatyökorvaukset)

JÄRJESTELMÄN KÄYTTÖNOTTO JA SISÄLTÖ

Sopimuksessa sovelletaan PlusTerveys Oy:n ja Tehy ry:n välistä ohjeistusta määräaikaisesta työaikapankista.

TYÖAIKAPANCKISOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Järjestelmään liittymisestä ilmoitettu _____ kuun _____ päivänä 2010.

Työntekijä voi aloittaa työaikapankkiin säästämisen ja työaikapankista lainaamisen, kun kirjallisesta ilmoituksesta on kulunut kaksi viikkoa.

ALLEKIRJOITUKSET

Vastaanoton numero / esimies

Työntekijä

PlusTerveys Oy