

KATTOLIITTO
RAKENNUSLIITTO

**VEDENERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
20.3.2014–29.2.2016**

ISBN 978-952-269-113-2 (painettu)
ISBN 978-952-269-114-9 (pdf)

Taitto: DTPage Oy
Paino: Vammalan Kirjapaino Oy
Sastamala 2014

SISÄLTÖ

Työehtosopimus ja allekirjoituspöytäkirjat	7	TES
Työajan lyhennyssopimus	40	TLS
Urakkahinnoittelu 2014-2015	43	UP
Urakkatyömääräykset	52	UP
Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla	58	RISS
Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työantajan välisestä yhteistoiminnasta vedeneristysalan yrityksissä	63	TED
Koulutussopimus	73	KTS
Yleissopimus	77	YS
Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus	79	UTS
Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä	81	AYM

Sisällysluettelo

Vedeneristystysalan työehtosopimus	7
1 § Soveltamisala.....	7
2 § Työaika	7
3 § Työajan sijoitus.....	8
4 § Tautot	8
5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö	9
6 § Vuorokausi- ja viikkolepo.....	9
7 § Hälytysluontoinen työ	9
8 § Työajan lyhennys.....	10
9 § Arkipyhäkorvaus	10
10 § Työpalkat	11
11 § Palkanmaksu.....	12
12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen.....	12
13 § Päivittäiset matkakustannukset	14
14 § Sairausajan palkka.....	14
15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen.....	21
16 § Ryhmähenkivakuutus.....	23
17 § Vuosiloma.....	23
18 § Vaate- ja ruokailusuoja	24
19 § Muita korvauksia.....	25
20 § Suojavarusteet	27
21 § Työterveyskortti.....	27
22 § Paikallinen sopiminen	27
23 § Vastuu sopimuksesta.....	28
24 § Riittäisyyksien ratkaisu	28
25 § Sopimuksen voimassaoloaika	29
26 § Sopimuskappaleet	29

TYÖEHTOSOPIMUS

KATTOLIITTO RY:N JA RAKENNUSLIITTO RY:N VÄLILLÄ

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenten kaikkia työntekijöitä, jotka tekevät vedeneristys- ja siihen liittyviä lämmöneristys- ja muita työtehtäviä ja sopimus on voimassa allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenten työmailla koko maassa.

2 § Työaika

1. Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaika koskevia ehtoja. Määräykset työajan pituudesta, yli-, sunnuntai- ja hätätyökorvauksista koskevat sekä tunti- että urakkapalkalla työskenteleviä.

2. Työviikko alkaa maanantaina. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, mikäli alempana ei muuta ole sanottu.

3. Kuljetus-, vartiointi- ja vartioinnin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:ssä sanotulla tavalla jakso-työksi.

4. Työaika voidaan sopia joustavaksi liittojen sopimalla tavalla.

5. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteesta taikka tuotantoteknisistä syistä jotakin työtä ole tehtävä silloinkin, kuten välttämättömät korjaustyöt, matkatöiden lopettaminen tai muu sellainen. Lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

6. Ns. arkipyhäviikolla on kuitenkin arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia.

Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantait sekä pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat

vapaapäiviä ellei tuotantoteknillisistä syistä tai työn luonteesta muuta johdu.

7. Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskelijoita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan satunnaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tien hoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

3 § Työajan sijoitus

1. Työvuorokauden lasketaan alkavan kello 00, kuitenkin siten, että työvuoron jatkuessa keskeytyksettä yli vuorokauden vaihteen katsotaan kaikkien työtuntien kuuluvan siihen työvuorokauteen, jolloin työskentely alkoi.

2. Työaika alkaa tavanomaisesti kello 7.00.

3. Mikäli aloittamis- tai lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön taikka muuten työn järjestelyn vuoksi on tarpeellista, voidaan säännöllinen työaika järjestää tavanomaisesta poikkeavasti.

4. Mikäli 3 kohdan järjestely toteutetaan muutoin kuin paikallisesti sopimalla, tulee ennen järjestelyn toimeenpanemista laatia työvuoroluettelo enintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi työntekijöille vähintään kolme päivää ennen sen käyttöönottamista. Muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa ei työvuoroluetteloä tarvitse laatia.

4 § Tautot

1. Ruokailutaun pituudesta ja sijoituksesta voidaan sopia paikallisesti. Ellei mitään sovita, ruokailutauko kestää tunnin ja se on

sijoitettava työvuoron puoliväliin. Ruokailutauko voi olla eri työntekijöillä eri aikaan.

2. Kahdeksantuntisen työvuoron sekä ensimmäisellä että toisella puoliskolla on 15 minuutin pituinen virkistystauko. Jatkettaessa tämän jälkeen työpäivää pidetään kahdeksan tunnin jälkeen ja työn jatkuessa kahden (2) tunnin välein 15 minuuttia kestävä virkistystauko. Virkistystauot luetaan työaikaan.

5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö

1. Ylityötä on se työ, joka työnantajan esityksestä tehdään säännöllisen työajan lisäksi. Yli- ja hätätyöstä maksetaan kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka työaikalain 33 §:n mukaisesti.

6 § Vuorokausi- ja viikkolepo

1. Vuorokausilevon tulee olla vähintään 11 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Mikäli työntekijää on tarvittu tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana eikä hänen säännöllistä työaikaansa ole vastaavasti lyhennetty seuraavan kalenteriviikon aikana, maksetaan työntekijälle tilapäiseen työhön käytetyltä ajalta hänen varsinaisen palkkansa suuruinen erillinen korvaus.

7 § Hälytysluntoinen työ

Mikäli työntekijä työstä kotiin saavuttuaan kutsutaan hälytysluntoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi ns. hälytysrahana kolmen (3) tunnin palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoa. (Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.) Hälytystapauksissa työssä käymisestä maksetaan päivittäisten matkakus-

tannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan muuten siihen oikeus. Jos hälytystyön suoritus kestäisi alle tunnin, maksetaan siitä kuitenkin tunnin palkka.

8 § Työajan lyhennys

Vedeneristysalan osalta työajan lyhennys toteutetaan siten kuin siitä on sovittu tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa työajan lyhentämistä vedeneritysalalla koskevassa sopimuksessa.

9 § Arkipyhäkorvaus

1. Työntekijälle maksetaan loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä joulupäivältä ja uudenvuodenpäivältä arkipyhäkorvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin palkkaryhmän 2 mukainen tuntipalkka hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviensä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi (6) viikkoa ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

2. Arkipyhäkorvaus suoritetaan muiden edellytysten vallitessa myös niissä tapauksissa, joissa arkipyhää lähinnä seuraavan päivän poissaolo perustuu lomautukseen.

3. Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhältä, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman ajalle sattuneilta arkipyhiltä.

4. Työntekijä ei menetä oikeutta arkipyhäkorvaukseen, jos hän arkipyhää edeltävänä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä myöhästyy, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut

odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on ratkaistava tapauksittain ottaen huomioon kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivästys aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

5. Mikäli työntekijä on työssä pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, jouluaattona, ensimmäisenä joulupäivänä tai uudenvuoden päivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntai-työstä, eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

6. Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka lain (laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 26.11. 1937/388) mukaisesti. Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle siltä päivältä palkkaa sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

10 § Työpalkat

1. Työpalkat maksetaan tämän sopimuksen perusteella.

2. Henkilökohtaisella tuntipalkalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijän palkkaryhmittelyn mukaista palkkaa.

3. Työaikana tapahtuvasta ammattiin liittyvästä koulutuksesta maksetaan palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka.

4. Palkkaryhmittelyä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka noudattavat vedeneristysalan työehtosopimusta.

5. Palkkaryhmät ovat seuraavat:

	1.5.2014	1.6.2015
Palkkaryhmä 1	9,78 €	9,82 €

- Harjoittelijat, opiskelijat
- Sääeste ja odotus työntekijän palkkaryhmästä riippumatta

	12,34 €	12,39 €
Palkkaryhmä 2		

- Alle 2 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät
- Alle 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät
- Kuivaus, tulitöiden jälkivartiointi, varastotyö, mittaus ja nostot palkkaryhmiin 2-4 kuuluville työntekijöille
- Matkat työaikana

Palkkaryhmä 3	14,41 €	14,46 €
• 2-10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät		
• Vähintään 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät		
Palkkaryhmä 4	16,22 €	16,29 €
• Yli 10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät ja yli 5 vuotta alalla olleet soveltuvan ammattitutkinnon suorittaneet vedeneristysalan työntekijät.		

11 § Palkanmaksu

1. Työpalkka maksetaan joka toinen perjantai taikka, jos silloin on pyhä, edellisenä arkipäivänä.

2. Urakkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan palkanmaksu-kausittain – jos työnantaja ja työntekijä eivät toisin sovi – etuantia noin 90 % tehdyn työn arvosta. Sisälle jäänyt osa maksetaan heti, kun työ on valmis ja vastaanotettu.

Välimittaukset suoritetaan yhden (1) kuukauden ajanjaksoin, jolloin maksetaan tehdyn työn arvo kokonaisuudessaan.

Työkunnalle on annettava yhtenä (1) kappaleena selostus kunkin tilikauden palkanlaskentaperusteista sekä kirjallinen selostus pohjalaskennasta.

3. Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

4. Työnantajan antaessa lopputilin on palkka maksettava heti työsuhteen päätyttyä paitsi tehtäessä urakkatyötä, jolloin palkka on maksettava mittauksen jälkeisen päivän kuluessa.

5. Kattoliitto ry:n jäsenyrityksissä voidaan sopia paikallisesti lopputilin maksamisesta seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä. Urakkatyössä lopputili maksetaan tällöin mittauksen jälkeisen seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen

1. Jos työntekijä työnantajan pyynnöstä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle, josta hän ei voi saapua yöksi kotiin-

sa, on työnantajan ennen matkan alkua selvitettävä mahdollisuus saada asunto asianomaisella paikkakunnalla ja sen lähistöllä sekä mikäli mahdollista varattava tarvittaessa työntekijälle asunto.

2. Työntekijälle maksetaan jokaiselta edellisessä kohdassa tarkoitulta vuorokaudelta päivärahaa 39 €. ¹⁾

Päiväraha maksetaan myös matkapäiviltä, ensimmäiseltä matkapäivältä vain, jos matka alkaa ennen kello 12.00 päivällä.

Päiväraha maksetaan joka tilinmaksun yhteydessä eikä sitä merkitä palkaksi.

3. Työntekijälle maksetaan majoituskorvausta maksetun laskun mukaan enintään 48 €. ¹⁾ Jos työntekijä ei esitä edellisessä kappaleessa sanottua laskua, maksetaan hänelle päivärahan lisäksi yöpymisrahaa kulloinkin korkein verohallituksen verottomaksi hyväksymä määrä.

Jos työnantaja kustantaa työntekijälle asunnon, jonka työntekijä hyväksyy, ei majoituskorvausta eikä yöpymisrahaa makseta.

4. Matkoista, jotka tehdään työnantajan pyynnöstä, maksaa työnantaja kaikki tarpeelliset matkakustannukset II luokassa, matkatavarakustannukset sekä makuupaikkaliput II luokassa.

5. Työnantaja on velvollinen maksamaan joka viiden (5) viikon kuluttua työntekijän matkasta tämän kotipaikkakunnalle ja takaisin työpaikalle aiheutuvat kustannukset edellisen kohdan mukaisesti. Sanotut kustannukset työnantaja on velvollinen maksamaan myös pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna työntekijälle tämän käydessä kotipaikkakunnallaan.

Jos työntekijä sairastuu komennuspaikkakunnalla ja lääkäri toteaa hänet työkyvyttömäksi tai jos työntekijä lähtee vuosilomalle, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle edellisessä kohdassa sanotut kustannukset matkalta kotipaikkakunnalle.

6. Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle palkkaryhmittelyn mukaista, kuitenkin enintään palkkaryhmän 3 suurusta matka-ajan palkkaa vastaava korvaus matkatunneilta. Korvausta maksetaan, mikäli päivärahan maksamista koskevat

¹⁾ Verovapaiksi katsottavat matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskaudella määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

edellytykset täyttyvät. Jos työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei matka-ajan palkkaa makseta kello 20.00–7.00 väliseltä ajalta.

7. Vesitse tapahtuvista matkoista sovitaan jokaisessa tapauksessa erikseen.

13 § Päivittäiset matkakustannukset

Työnantaja maksaa matkakustannukset julkista kulkuvälinettä käyttäen seuraavasti: Yrityksessä sovitusta 0-pisteestä lukien 4 km:n etäisyyden ulkopuolelta laskettu maksu julkista kulkuvälinettä käyttäen menon ja paluun osalta. Sitä vastaava korvaus maksetaan kaikille työntekijöille riippumatta heidän asuinpaikastaan.

Jos yhdensuuntainen matka työntekijän 0-pisteestä työteknemispaikalle on enemmän kuin 60 km, maksetaan 60 km ylittävältä matkan osalta matka-ajan palkkaa palkkaryhmän 1 mukaan.

Työnantaja maksaa päivärahaan oikeutetuille komennusmiehille matkustamiseen käytetyltä ajalta palkkaryhmittelyn mukaista, kuitenkin enintään palkkaryhmän 3 suurusta matka-ajan palkkaa vastaavan korvauksen matkatunneilta yli 30 km pituisista päivittäisistä yhdensuuntaisista matkoista.

Päivittäisiä matkakustannuksia koskevista määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin (pykälät 10, 12, 13 ja 19).

14 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä, enintään seuraavanpituisten ajanjaksojen työpäiviltä:

työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti	ajanjakso
alle 2 viikkoa	-
vähintään 2 viikkoa,	
mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 vuotta, mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

Jos työkyvyttömyys on jatkunut yli sairausvakuutuksen karenssiajan pituisen ajan (työkyvyttömyyden alkamispäivä ja yhdeksän sitä lähinnä seuraavaa arkipäivää), maksaa työnantaja sairausajan palkan myös ns. karenssipäivältä.

Karenssipäivä poistuu kun työntekijä on ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa vähintään vuoden.

2. Edellä olevasta poiketen maksetaan työntekijälle, joka on estynyt tekemästä työtä työnantajan työssä sattuneen tapaturman vuoksi, sairausajan palkka työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

3. Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos työntekijän palkallinen työkyvyttömyysjakso ei aikaisemmin ole ehtinyt täyttyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes edellä mainittu palkallinen ajanjakso on täyttynyt. Palkallisen ajanjakson ei sairauden uusituessa tarvitse olla yhdenjaksoinen.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen kuluu yli 30 päivää siitä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai uusi sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

4. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

5. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

6. Sairausajan palkka lasketaan työntekijän kahdentoista (12) edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan keskituntiansi-
on perusteella.

7. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, on työnantajalla oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

8. Milloin työpaikalla toimii sairausavustuskassa tai sairausvakuutuslain alainen sairausvakuutuslainsäädännön, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolelta maksettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamallaan kannatusmaksuilla.

9. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän pykälän kohdan 1. mukaisen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys sekä että työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kahden viikon ajan. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samana sairauden johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamaan sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys.

10. Sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron maksetaan palkka työvuoron loppuun. Palkka maksetaan tällöin tämän pykälän 6 kohdan mukaisesti.

11. Jos työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta antaman asetuksen (1335/04) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/04) 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

Kohdassa 11 tarkoitettu oikeus on omaa tai aviopuolison lasta, otolasta tai muuta lasta vanhemman tavoin tosiasiallisesti hoitavalla henkilöllä.

12.1. Yrityksessä voidaan paikallisesti sopia menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa. Samalla voidaan sopia:

- ilmoituksen muodosta ja ajankohdasta, kenelle se tehdään ja miten se kirjataan
- rajoituksista työntekijän ilmoituksella hyväksyttävien poissaolojen määrään
- hyväksymisen edellytykseksi, että ilmoitus tehdään välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua
- työnantajan oikeudesta aina vaatia lääkärintodistus

Soveltamisohje:

Töiden järjestelyn vuoksi työntekijän on ilmoitettava sairaudestaan heti kun se on mahdollista. Mikäli työntekijä ilman perusteltua syytä jättää ilmoituksen tekemättä, käsitellään poissaoloa luvattomana poissaolona.

Mikäli työntekijän ilmoituksella hyväksytty poissaolo toistuu enintään 30 päivän kuluessa edellisestä hyväksytystä poissaolosta, sovelletaan siihen työkyvyttömyyden uusiutumista koskevia määräyksiä.

Tässä kohdassa tarkoitettulla sopimuksella sovitaan ainoastaan yrityksessä paikallisesti sovittavasta työkyvyttömyyttä koskevasta selvityksestä. Sopimuskohdalla tai soveltamisohjeella ei puututa muu-

alla työehtosopimuksessa oleviin sairausajan palkkaa koskeviin määräyksiin ja vakiintuneisiin tulkintoihin.

12.2. Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltolain edellyttämää vähimmäistasoista työterveyshuoltoa, selvitykseksi lyhytaikaisista, enintään kolme vuorokautta kestävästä sairauspoissaoloista riittää työnantajalle tai tämän edustajalle tehty oma ilmoitus. Ilmoituksen saatuaan työnantaja voi osoittaa työntekijän menemään lääkärin vastaanotolle. Tästä aiheutuvat kustannukset maksaa työnantaja.

12.3. Kohdissa 12.1 ja 12.2 olevia määräyksiä sovelletaan myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumista koskeviin määräyksiin. (s. 16–17)

13. Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jakaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1. Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan työehtosopimuksen 14 §:n mukaisesti yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muun terveydenhuollon ammattilaisen antamalla todistuksella yrityksessä yhteisesti sovittuun käytännön mukaisesti.

Työkyvyttömyys voidaan flunssatyypisissä, lyhytaikaisissa, enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa osoittaa yrityksen työterveyshoitajan todistuksella. Perustellusta syystä myös muun terveydenhoitajan antama todistus kelpaa todistukseksi työkyvyttömyydestä.

Sairauden uusiutumistapauksissa todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen.

2. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä hyväksyttävän selvityksen.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3. Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

4. Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairaus-

poissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

5. Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

6. Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon. Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

7. Vapaa-ajan harrastuksen aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeamman asteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkauskustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittumisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolen huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

8. Muualla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansio-työstä.

9. Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen

Lääkärintarkastukset

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset. Työnantaja maksaa työntekijälle korvauksena ansion menetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys **nuorista työntekijöistä** annetussa laissa (998/93), ja **säteilylaissa (592/91)** tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä **terveydensuojelulain (763/94)** edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan siten kuin työehtosopimuksessa määrätään.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista **15,00 €**.

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

a) Perusedellytykset

(koskevat kaikkia b)-kohdan tapauksia)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

2. Muissa kuin tämän a)-kohdan kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- ja tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä vaurioituu vastaamattomana työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan

(esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida tehdä etukäteen, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menestystä välttämällä.

5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

6. Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

b) Erikoisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta. Milloin työntekijä sairauksireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastuksen ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

3. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset ansion menetyksestä suoritetaan samoin palkkaperustain kuin sairausajan.

16 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöjen välillä on sovittu.

17 § Vuosiloma

1. Työntekijän oikeus vuosilomaan ja vuosiloman pituus sekä vuosiloman antaminen määräytyvät vuosilomalain mukaan.

2. Eristysalan työntekijän lomapalkan ja -korvauksen määrä lomaltapaluruhoineen on 18,5 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettu korvaus mukaan lukien.

Perhevapaiden ajalta (erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan) työntekijälle kertyy vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti. Tältä ajalta kertyneiden vuosilomapäivien lomapalkka ja lomaraha määräytyy seuraavasti: Jokaiselta perhevapaan aikana kertyneelle lomapäivälle työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa palkkaryhmittelyn mukaisen tuntipalkkansa.

Esimerkki

Työntekijä, jolla perhevapaan ajalta kertyy 2,5 lomapäivää kuukaudessa. 2,5 lomapäivää \times tuntipalkka \times 12 = kuukauden ajalta kertyvä lomarahana määrä.

Jos täydessä lomamääräytymiskuukaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä, maksetaan työntekijälle perhevapaan perusteella kertyneestä lomarahasta suhteellinen osuus.

Esimerkki

Kuukauden aikana on 21 työpäivää, josta työntekijä on ollut perhevapaalla 5. Lomarahana kyseisen kuukauden perhevapaalta maksetaan: 2,5 lomapäivää \times palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka \times 12 \times 5/21 (23,8 %).

Lomansa aikana eristysalan työssä olevien koululaisten ja opiskelijoiden lomakorvauksen määrä on 14 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettu korvaus mukaan lukien.

3. Työntekijällä, joka työsuhteensa aikana on ollut työssä vähemmän kuin 14 päivää, ei kuitenkaan ole oikeutta lomakorvaukseen, jos hän itse päättää työsuhteensa, vaikka hänelle olisi edelleen työtä tarjolla tai hänen työsuhteensa puretaan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

4. Lomarahaa kertyy myös sairaus- ja tapaturma-ajalta maksetusta palkasta, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden.

Lomarahaa alkaa kertyä edellä olevan määräyksen mukaisesti sairaus- ja tapaturma-ajalta 1.9.2013 tai sen jälkeen maksetusta palkasta.

18 § Vaate- ja ruokailusuoja

1. Jokaiselle vakinaiselle työpaikalle tai sen läheisyyteen on työnantajan varustettava työntekijän ruokailua ja vaatteiden sekä työkalujen säilytystä varten tarkoitustaan vastaavat suojat, jotka tulee varustaa vedenpitävillä katoilla, lukollisilla ovilla ja seinillä. Suojat on työnantajan kustannuksella pidettävä puhtaina ja vartioi-

tuina, mikäli työmaille on vartiointi järjestetty, sekä kylmänä ja kosteana vuodenaikana vähintään 18 °C lämpöisinä.

2. Jokaisella työpaikalla tulee työnantajan toimesta järjestää juomaveden saantia varten vesijohto taikka hanalla varustettu vesiasia. Veden tulee olla laadultaan kunnollista. Vesipisteen läheisyyteen on varattava kertakäyttöisiä juoma-astioita.

3. Työnantajan on pidettävä vakinaisella työpaikalla tarpeelliset pesulaitteet. Työntekijälle on varattava 5 min. pesuaikaa ennen työajan päättymistä. Työnantaja järjestää pesuaineet peseytymistä varten.

4. Työnantaja vakuuttaa työntekijän vaatteet ja työkalut vakinaisella työpaikalla.

5. Työnantajan työkalut ja tarvikkeet on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja luovuttaa eristäjälle kuukausittain 5 kappaletta veitsentieriä sekä pakkelin ja veitsenvarren. Pakkeli ja veitsenvarsi luovutetaan työnantajalle takaisin työsuhteen päätyttyä.

6. Työnantajan toimesta järjestetään ensiapuvälineet jokaiselle työpaikalle.

19 § Muita korvauksia

1. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetykseltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

3. Reservinharjoitusten ajalta maksetaan työntekijälle palkkaa siten, että hän saa valtion maksaman reservipalkan kanssa täydet

palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen.

4. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, on oikeus saada läheisen omaisensa hautauspäivä, mikäli se sattuu työpäiväksi, vapaapäiväksi ja saada siitä korvauksena palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkkansa 8 tunnilta.

Pöytäkirjamerkintä:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan ja aviopuolison vanhempia.

5. Mikäli työntekijän silmälasit todisteellisesti rikkoutuvat korjauskelvottomiksi tai muutoin vahingoittuvat hänen työssään, työnantaja korvaa rikkoutuneet silmälasit tai vastaa niiden korjauskustannuksista. Edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuusi (6) kuukautta. Mikäli työntekijä ei ole käyttänyt ko. työn mahdollisesti edellyttämiä suojavälineitä, silmälasia ei korvata.

6. Äitiysvapaa ja isyysvapaa:

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työ-sopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole 1 momentissa mainittua palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Isyysvapaa tulee voimaan 1.1.2009.

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina 6.3.2008 jälkeen, lasketaan äitiys- ja isyysvapaan työssäoloehto laskettaessa peräkkäisten työkausien työsuhteiden kestoajat yhteen.

7. Työntekijälle, joka ei työskentele vakituisella työtekemispaikalla, maksetaan päivittäin verovapaa ateriakorvaus verohallin-

non päätöksen mukaisesti. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää, että työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja että työnantaja ei ole voinut järjestää hänelle työpaikkaruokailua. Ateriakorvauksen enimmäismäärä on verohallinnon kulloinkin hyväksymä veropaan ateriakorvauksen enimmäismäärä.

20 § Suojavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta:

1. Suojalasit, suojakypärän ja siihen kiinnitettävät kuulosuojaimet sekä suojakypärän myssyn.

2. Yhden sadetakin ja -housut, mikäli työntekijän on työskenneltävä sateessa ilman katosta tai muuta suojaa.

3. Vedeneristysalan työntekijöille kolme kertaa vuodessa työhön soveltuvat työvaatteet.

4. Suoja- tai turvajalkineet. Suoja- tai turvajalkineita annetaan yhdet vuodessa, ellei olosuhteista tai käyttötarpeesta johtuen muu menettely ole perusteltua.

5. Työnantaja hankkii tarkkuutta vaativissa tehtävissä työskenteleville työn niin vaatiessa optisesti hiotut suojalasit, mikäli työterveyshuolto on todennut ne tarpeelliseksi. Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muuten voida torjua.

6. Työntekijä huolehtii työnantajalta saamiensa varusteiden kunnosta ja luovuttaa ne työsuhteen päätyttyä työnantajalle.

21 § Työterveyskortti

Työnantajan on työsopimuksen solmimisen yhteydessä varmistettava, että työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti.

Työntekijän on pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennustyömaalla. Työterveyshuollon järjestämisen valvomiseksi työntekijän on näytettävä työterveyskortti työnantajalle.

22 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan Kattoliitto ry:hyn kuuluvissa vedeneristysalan yrityksissä paikalli-

sesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojelusopimuksen määrittelemät henkilöstön edustajat.

Jos sopimisen kohteena oleva asia koskee työntekijöitä yleisesti, on asia sovittava luottamusmiehen kanssa.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajalta ole sovittu. Työntekijöitä yleisesti koskevan sopimuksen voi irtisanoa aina sopimuksen solmimiseen oikeutettu luottamusmies taikka tämän edustamien työntekijöiden enemmistö.

Työntekijöitä yleisesti koskeva sopimus on aina solmittava kirjallisena. Työnantajan ja työntekijän välillä solmittu sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

23 § Vastuu sopimuksesta

Allekirjoittaneet sopijapuolet eivät vastaa sellaisista rikkomuksista tätä sopimusta vastaan, joita ne järjestöinä eivät ole aiheuttaneet, mutta ovat kuitenkin velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimusta vastaan.

24 § Riitaisuuksien ratkaisu

1. Mikäli sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, neuvotellaan asiasta työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

2. Mikäli yritystasolla asiaa ei saada sovittua, siirretään riitaisuus allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Osapuolet toimittavat liitoille yhteisesti allekirjoitetun neuvottelumuistion.

3. Asian jäädessä erimieliseksi liittojen välillä on kummallakin liitolla oikeus saattaa asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

Nyt allekirjoitettava sopimus astuu voimaan 20.3.2014. Sopimuskausi päättyy 29.2.2016. Sopimuskautta jatketaan sen jälkeen yhdellä vuodella, mikäli kolmannen vuoden palkankorotuksista päästään yksimielisyyteen 30.11.2015 mennessä.

26 § Sopimuskappalet

Tätä sopimusta on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista kumpikin sopijapuoli on saanut yhden kappaleen.

Helsingissä maaliskuun 20. päivänä 2014

KATTOLIITTO ry

RAKENNUSLIITTO ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA VEDENERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUS 2014–2015

Aika: 20.3.2014
Paikka: Rakennusliitto ry
Läsnä: *Kattoliitto ry:stä:*
Mikko Ahtola
Rakennusliitto ry:stä
Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas

1. Sopimuskausi ja työehtosopimusten voimaantulo

Sopimuskausi on kaksi vuotta 20.3.2014–29.2.2016. Osapuolten yhteinen tarkoitus on, että sopimuskautta jatketaan sen jälkeen yhdellä vuodella, mikäli kolmannen vuoden palkankorotuksesta päästään yksimielisyyteen 30.11.2015 mennessä.

2. Sopimuskorotukset ja palkankorotusten voimaantulo

1.5.2014 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

- yleiskorotus 12 snt tunnille
- taulukkopalkkoja korotetaan 12 snt tunnille
- urakkahinnoitteluja korotetaan 0,7 prosentilla
- keskeneräisiä urakoita korotetaan 12 sentillä urakan jäljellä oleville tunneille
- rahamääräisiä lisiä korotetaan 1,1%
- työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia korotetaan koko sopimuskaudelle 5 %:lla

Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia ei koroteta vuoden 2016 palkankorotuksen yhteydessä.

1.6.2015 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

- yleiskorotus 0,4 %
- taulukkopalkkoja korotetaan enintään 0,4 %
- urakkahinnoitteluja korotetaan 0,4 %
- keskeneräisiä urakoita korotetaan 7 sentillä urakan jäljellä oleville tunneille
- rahamääräisiä lisiä ei koroteta
- työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia ei koroteta.

TES

3. Tekstimuutokset

3.1 Kulunseuranta ja valvonta

Kulunseurantatietojen käyttö rakennusosalalla

Verotusmenettelylaki ja Työturvallisuuslaki muuttuvat 1.7.2014. Muutokset koskevat erityisesti rakennusalaan. Päätoteuttaja on lakimuutoksen myötä velvollinen pitämään yhteisellä rakennustyömaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luetteloa ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot Verohallinnolle. Jokaisen työmaan työnantajan on puolestaan ilmoitettava päätoteuttajalle omien työntekijöidensä tiedot.

Lakimuutosten johdosta työmailla tullaan ottamaan yhä laajemmin käyttöön sähköisiä kulunvalvonta- ja -seurantavälineitä, joiden avulla sekä luetteloiden pitäminen että ilmoitusten teko helpottuu.

Otettaessa työmaalla käyttöön sähköinen kulunvalvonta- ja seurantajärjestelmä, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toteavat seuraavaa:

Työnantajalla ja päätoteuttajalla on lakiin perustuva velvollisuus kerätä, pitää hallussaan ja ilmoittaa Verohallinnolle sen edellyttämät tiedot. Verohallinto suosittelee ilmoittamaan myös työntekijöiden tuntitiedot. Työnantaja tai päätoteuttaja ei tarvitse tietojen keräämistä tai luovuttamista varten työntekijältä tai tämän työnantajalta erillistä lupaa. Päätoteuttajan tulee huolehtia siitä, että kerätyt tiedot käsittelevät vain sellaiset henkilöt, joiden työtehtäviksi se on annettu.

Päätoteuttaja voi luovuttaa sähköisen kulunvalvonnan – tai seurannan tietoja työmaan ali- ja sivu-urakoitsijoille näiden työmaalla olevan työvoiman osalta. Luovutettavia tietoja voivat olla mm. työntekijän nimi, työnantaja sekä töiden päivittäinen aloitus- ja päättymisaika. Päätoteuttajan luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteysmiehillä on oikeus saada vastaavat tiedot toimialueensa urakoitsijoista, työvoimaa vuokraavista yrityksistä sekä näiden henkilöstöstä.

Tekninen valvonta kuten kulunvalvonta ja kulunseuranta kuuluvat yhteistoimintalain tarkoittaman yhteistoimintamenettelyn piiriin ja sen käyttöön otossa on meneteltävä lain mukaisesti. Kun teknisen valvonnan yhteydessä kerätään työntekijöitä koskevia tietoja, yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä myös tietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt. Sopijaosapuolet suosittelevat, että kulunvalvonnan ja kulunseurannan sekä työntekijöitä koskevien tietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä keskustellaan myös niissä yrityksissä, jotka kokonsa puolesta eivät kuulu YT-lain soveltamisalan piiriin.

Työmaan henkilöluettelon pitäminen ja Verohallinnolle tehtävä ilmoitus edellyttävät tietoa työmaalla olevista henkilöistä ja mahdollinen sähköinen järjestelmä on tarpeen työmaalle saapumisen ja sieltä poistumisen valvontaa varten. Työmaan sisällä tapahtuvan tai muun valvonnan tarpeellisuus on harkittava erikseen. Työntekijät ovat velvollisia kirjaamaan työmaalle saapumisensa ja poistumisensa sähköiseen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmään. Kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä on oltava käytössä aina kun työmaalla työskennellään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kesken työpäivän pidettävien taukojen kirjaaminen ei ole Verohallinnolle kerättävien tietojen kannalta tarpeellista.

Jos sähköinen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä edellyttää henkilökohtaisten välineiden hankkimista, työnantaja maksaa niistä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Kulunvalvontatietoja ei voida sellaisenaan käyttää yksinomaisten palkanmaksun perusteena. Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä käsitellään etukäteen kulunvalvonnan käyttöä työaikaseurannassa ja sovitaan, miten menetellään mahdollisten työajan ylitysten ja alitusten suhteen.

3.2 Käytännöstä poikkeavat työajat

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskelijoita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan satunnaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tien hoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

3.3 Häikäisyvaaran torjuminen

Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muutoin voida torjua (esim. asentamalla työkoneisiin häikäisysojakkalvot).

3.4 Itsenäisyyspäivältä palkka myös sairausloman ajalta

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle siltä päivältä palkkaa sairasajan palkkamääräysten mukaisesti.

3.5 Kehityskeskustelu vuosittain

Liitot suosittelevat, että yrityksissä käydään kehityskeskustelut kerran vuodessa. Yrityksissä sovitaan kehityskeskustelun sisällöstä. (kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista, työssä jaksamista yms. koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja)

3.6 Tutustu työelämään ja tienaa -suositukset

Osapuolet hyväksyvät noudatettavaksi viimeistä keskusjärjestöjen allekirjoittamaa Tutustu työelämään ja tienaa -suositusta.

3.7 Korvaus vapaa-aikana tapahtuvasta lakisääteisestä työterveystarkastuksesta

Mikäli lakisääteinen terveystarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 15,00 €.

3.8 Varaluottamusmiehen ja varatyösuojeluvaltuutetun irtisanominen ja lomauttaminen

Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen määräysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Tähän menettelyä koskevaan määräykseen noudatetaan RISS 8 §:n määräyksiä.

3.9 Lomautus ja ehdollinen irtisanominen

Ehdollisen irtisanomisen lomautuksen pituus muutetaan 180 päiväksi. Paikallisesti sopien voidaan poiketa alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä muutos on tehty, jotta ehdollisesti irtisanotulla on mahdollisuus päästä muutosturvan piiriin eikä osapuolilla ole ollut tarkoitus tällä kirjauksella muuttaa alalla vakiintunutta pysyvän työn vähyyden käsitettä.

3.10 Harjoittelijat ja opiskelijat

Osapuolten välillä 26.3.2009 allekirjoitettu koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva ohje uudistetaan olemaan voimassa kesäkuun ajan.

3.11 Lyhyempää työaika tekevien erillinen palkanosa

Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen lyhennyskorvausta kuten työajanlyhennysjärjestelmään kuuluvillekin.

Erillistä palkanosaa ei makseta esim. vuorotöissä, joissa työajan lyhennys on huomioitu muulla tavalla.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaan noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaan ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitettu palkanosan maksaminen päättyy.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä säännös on tarkoitettu estämään työajan lyhentämisen sillä tarkoituksella, että työntekijä jää ilman työajan lyhennyskorvausta ja työajan lyhennyspäiviä. Osapuolet pitävät epätodennäköisenä, että ainakaan alle 24 tunnin säännöllisestä viikkotyöajasta olisi sovittu vain jotta vältyttäisiin maksamasta työajan lyhennyskorvausta. Muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä aidon osa-aikatyön kustannuksia.

Kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi siirtyneellä työntekijällä, jolle on osa-aikaistamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennys uutta työaikaan vastaavasti, ei ole oikeutta uuteen prosenttiperusteiseen korvaukseen.

Mikäli työehtosopimusosapuolet myöhemmin päättävät siirtyä kohdassa 4.4 tarkoitettuun työajan lyhennyksen korvausjärjestelmään ja sopivat samalla uudesta korvausprosentista, tämän kohdan tarkoittama erillinen palkanosa poistuu.

Erillisen palkanosan maksamisen aloittaminen on lykätty sen vuoksi, että yritykset voivat halutessaan sopia työntekijöidensä kanssa siirtymisestä 40 tunnin säännölliseen viikkotyöaikaan ja työajan lyhennysjärjestelmän piiriin sekä päivittää palkanlaskentaohjelman sa muutoksen mukaisiksi.

3.12 Sairaalan lapsen hoito ja poissaolo esimiehen hyväksymällä työntekijän ilmoituksella

Osapuolet suosittelevat, että yrityksissä sovitaan paikallisesti menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyyppisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloista. Osapuolet suosittelevat lisäksi, että tähän paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että sovittaessa työntekijän ilmoitus – menettelystä on mahdollista sopia erilaisia työehtosopimuksessa tarkoitettuja ehtoja työntekijän omasta sairastumisesta ja lapsen sairastumisesta johtuvien poissaolojen kohdalla (esim. ilmoituksen muoto, kenelle ilmoitus tehdään, poissaolojen määrä, miten pian ilmoitus on tehtävä ja lääkärintodistuksen vaatimisesta).

4. Yhteiset työryhmät, selvitykset ja muut toimenpiteet

4.1 Työterveyskortti

Osapuolet toimivat yhdessä sen puolesta, että tieto työntekijän työterveyskortista ja pätevyyksistä saadaan sisällytettyä Valti-korttiin.

4.2 Kulunvalvontaa ja -seurantaa seuraava työryhmä

Osapuolet asettavat yhteisen työryhmän seuraamaan sähköisen kulunvalvonnan ja -seurannan käyttöönottoa yrityksissä.

4.3 Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Osapuolet selvittävät alakohtaisesti sopimuskauden aikana palkkausjärjestelmien kehitystarpeet.

4.4 Työajan lyhennyksestä ja arkipyhistä maksettava korvaus

Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT asettavat työryhmän, joka selvittää mahdollisuuksia siirtyä kaikilla liittojen työehtosopimusaloilla työajan lyhennyksestä ja arkipyhistä maksettavien korvausten prosenttiperusteiseen kertymään. Työryhmä ottaa huomioon eri alojen erityispiirteet ja niillä sopimusaloilla, joilla päästään yksimielisyyteen, uuteen kertymäjärjestelmään siirrytään seuraavan työehtosopimuskauden alusta lukien.

5. Urakkahinnoittelun muutokset

Kattolaattakatteen asennus

Kattolaattakatteen asennus 1,90 €/m². Räystäaskaistan asennus kuuluu työhön.

Harjakaistan asennus 0,62 €/jm

Jiiri 2,12 €/jm (haittahinta tuotteen asennusohjeen mukaisesta työtavasta, sisältää kittauksen ja laatan leikkauksen).

Peruutuslisä 50 %.

Hinnoittelu koskee 1:2,5 kaltevuuteen saakka tehtäviä laattakat-
toja. Jyrkemmistä sovitaan erikseen.

Lamellivillan asennus

Lamellivillan asennus 0,93 €/m², työ sisältää lamellivillan asen-
nuksen sekä pehmeän villan asennuksen reunoilla ja läpivienneissä.

Lamellivillan sahaus 0,54 €/jm.

Muut urakkahinnoittelun muutokset

Lisätään taulukon ”Kiinnikkeiden asennus” kohdan ”Kiinnik-
keen asennus poimulevyyn/vanhan vedeneristeen läpi lämmöneris-
teeseen” alaviitteeksi mainita: Mahdollisen esireiän poraaminen ei
kuulu hintaan ja siitä sovitaan tarvittaessa erikseen.

Muutetaan taulukon ”Muut hinnoitellut työt saneerauskohteis-
sa” nimeksi ”Muut hinnoitellut työt”. Muutetaan termi ”työ- ja pa-
loturvallisuuden tarkastuslista” ”tulityöluvaksi”.

6. Matkakustannukset

Verovapaiksi katsottavat matkakustannusten korvaukset ja nii-
den perusteet sopimuskaudella määräytyvät verohallituksen niitä
koskevien päätösten mukaisesti.

7. Työajanlyhennyskorvauksen maksuajankohta

Osapuolet suosittelevat, että yrityksissä maksettaisiin 30.9.2014
jälkeen toimitettavissa lomautuksissa työajanlyhennyskorvaukset
viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

Kattoliitto ry

Mikko Ahtola

Rakennusliitto ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

SOPIMUS VEDENERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITAMISESTA JA TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA

Aika 21.1.1994

Kokeiluluontoiset työehtosopimusmääräykset

Kokeiluluontoiset sopimusmääräykset kestävät nyt alkavan sopimuskauden.

Kokonaishintaurakointikokeilu

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia jonkin työkokonaisuuden tai sen osan tekemisestä kokonaishintaurakkana. Sopimuksesta tulee käydä ilmi, mitkä työvaiheet kuuluvat urakkaan. Urakan keskeytymiseen sovelletaan normaaleja urakan keskeytymisiä koskevia sääntöjä.

Sopimus tulee tehdä Kattoliito ry:n lomakkeella, jonka Rakennusliitto on hyväksynyt käytettäväksi kokonaishintaurakka-kaupoissa.

Tämä sopimuskokeilu koskee vain Kattoliito ry:n jäseniä.

Työaikajoustokokeilu

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siirtyvänsä keskimääräiseen työaikaan siten, että säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia/vuorokausi ja 160 tuntia/neljä viikkoa.

Ylityökorotukset maksetaan siten, että em. säännöllisen vuorokautisen enimmäistyöajan ylittävistä tunneista maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Neljässä viikossa 160 tuntia ylittävien tuntien, jotka eivät ole vuorokautista ylityötä, osalta maksetaan 32 ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Tämä sopimuskokeilu koskee vain Kattoliitto ry:n jäseniä.

Työehtosopimukseen otettujen kokeiluluonteisten työaikamääräysten osalta liitot antavat yhteisiä soveltamisohjeita ja seuraavat niiden toimeenpanoa.

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, ettei työntekijän työsopimusta saa päättää sillä perusteella, että hän kieltäytyy siirtymästä kokeiluluonteisten työaikamääräysten piiriin. Tällä ei saa rajoittaa työnantajan irtisanomisoikeutta siitä, mitä on lain ja RISS:n mukaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikajoustoista tehtävä etukäteen työvuorolista.

TYÖAJAN LYHENNYS VEDENERISTYSALALLA

1. Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

Tämän sopimuksen mukaisesta työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät, kunnes vuonna 1988 ja myöhemmin toteutuvan työajan lyhennyksen yhteismäärä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

2. Työajan lyhennyksen määrä

Työajan lyhennyksen määrä on 12 päivää.

3. Työajan lyhenysvapaan antaminen

Työajan lyhenysvapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Lyhenysvapaata ei voi määrätä pidettäväksi lomautuksen tai vuosiloman aikana.

Lyhenysvapaa annetaan 1.9.-30.4. välisenä aikana siten, että vähintään neljä (4) päivää annetaan 1.9.-31.12. välisenä aikana ja vähintään neljä (4) päivää 1.1.-30.4. välisenä aikana.

Lyhenysvapaa annetaan työnantajan määräämällä tavalla yksittäisinä vapaapäivinä tai useamman päivän jaksoissa.

Tulkintaohjeita:

Vedeneristysalan työajan lyhenyssopimuksen 3. kohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia neljän työajan lyhenyspäivän pitämisestä muulloinkin kuin 1.9.-30.4. välisenä aikana.

4. Ilmoittaminen ja siirto

Työnantaja ilmoittaa vapaapäivien ajankohdan vähintään kaksi (2) viikkoa ennen vapaan alkamista.

Mikäli työnantajan ilmoitettua vapaan ajankohdan käy ilmi, että työnantajasta riippumattomista syistä vapaan antaminen ilmoitetuna ajankohtana siirtäisi suunniteltua työn valmistumista, voi työnantaja siirtää vapaata ilmoittamalla siitä viimeistään kaksi (2) päivää ennen vapaan alkamista. Vapaan alkamista voi siirtää enintään kahdella (2) viikolla.

Tämän sopimuksen perusteella annetut vapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä, luetaan työssäolopäivien veroiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa. Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisinkin.

5. Ansionmenetyksen korvaaminen

Ansiokompensaationa työajan lyhennyksestä suoritetaan lyhennyskorvausta. Lyhennyskorvaus lasketaan työntekijälle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyökorotus mukaan lukien.

Lyhennyskorvauksen suuruus on 4,8 % edellisessä kappaleessa mainitusta ansiosta. Edellä mainittu lyhennyskorvaus maksetaan työntekijälle vuosineljänneksittäin vuosineljänneksen vaihtumista seuraavan tilikauden tilinmaksun yhteydessä. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy kesken vuosineljänneksen, maksetaan hänelle em. lyhennyskorvaus lopputilin yhteydessä. Lomautustilanteissa työajanlyhennyskorvaus suositellaan maksettavaksi viimeisen palkanmaksun yhteydessä 30.9.2014 jälkeen toimitettavissa lomautuksissa.

Lyhennyskorvauksesta maksetaan työehtosopimuksen 17 §:n mukainen lomapalkka ja -korvaus.

Lyhennyskorvauksen maksuajankohdasta voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus on tehtävä *kirjallisesti*. Sopimisoikeus koskee vain niitä työnantajia, jotka ovat Kattoliitto ry:n jäseniä.

6. Lyhyempää työaika tekevien erillinen palkanosa

Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen lyhennyskorvausta kuten työajanlyhennysjärjestelmään kuulullekin.

Erillistä palkanosaa ei makseta esim. vuorotöissä, joissa työajan lyhennys on huomioitu muulla tavalla.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaa noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaa ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitettu palkanosan maksaminen päättyy.

Helsingissä 13.3.1995

KATTOLIITTO RY

Pekka Heusala
Ari Junttila
Keijo Toivio
Jaakko Hoikkala

RAKENNUSLIITTO RY

Pekka Hynönen
Hannu Koski
Mauri Kivistö
Tarmo Salomaa

URAKKAHINNOITTELU 2014–2015

Palkkaryhmät ovat seuraavat:

Palkkaryhmät ovat sopimuskaudella seuraavat:

	1.5.2014	1.6.2015
Palkkaryhmä 1	9,78 €	9,82 €
– Harjoittelijat, opiskelijat		
– Sääeste ja odotus työntekijän palkkaryhmästä riippumatta		
Palkkaryhmä 2	12,34 €	12,39 €
– Alle 2 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät		
– Alle 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät		
– Kuivaus, tulitöiden jälkivartiointi, varastotyö, mittaus ja nostot palkkaryhmiin 2-4 kuuluville työntekijöille		
– Matkat työaikana		
Palkkaryhmä 3	14,41 €	14,46 €
– 2-10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät		
– Vähintään 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät		
Palkkaryhmä 4	16,22 €	16,29 €
– Yli 10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät ja yli 5 vuotta alalla olleet soveltuvan ammattitutkinnon suorittaneet vedeneristysalan työntekijät.		

VESIKATE JA VEDENERISTYS

Kosteuseristykset ja sivelyt €/m ²	2014			
	0-1:4	Yli 1:4	Yli 1:2	Yli 1:1
Pinnan kaltevuus				
Kylmät bitumiliuossivelyt	0,15	0,20	0,21	0,31
Kuumat bitumisivelyt	0,25	0,32	0,34	0,50
	2015			
Kylmät bitumiliuossivelyt	0,16	0,20	0,22	0,31
Kuumat bitumisivelyt	0,25	0,33	0,34	0,51

Kermityöt €/m ²	2014	2015
Aluskermi		
vesitiivissaumaliimaus tai hitsaus	0,43	0,43
piste ja vesitiivissaumaliimaus	0,49	0,49
kauttaaltaan liimaten	0,61	0,61
piste- tai raita- ja saumahitsaus	0,61	0,62
kauttaaltaan hitsaus	0,72	0,73
Pintakermit ja yksikerroskatteet		
puhdassaumatyö piste- ja saumahitsaten	0,76	0,76
puhdas saumatyö kauttaaltaan liimaten tai hitsaten	0,86	0,86

Saneraaraustyökorotus +12 % maksetaan ensimmäisen kermikerroksen asennushintaan asennettaessa vanhan katteen, sekä alle 30mm aluslevyn päälle. Kermien painon ylittäessä 5,6 kg/m² kyse on hinnoittele mattomasta työstä.

Kattolaattakatteen asennus	2014	2015
Kattolaattakatteen asennus €/m ² . Räystäskaistan asennus kuuluu työhön.	1,90	1,91
Harjakaistan asennus €/jm	0,62	0,62
Jiiri €/jm (haittahinta tuotteen asennusohjeen mukaisesta työtavasta, sisältää kittauksen ja laatan leikkauksen).	2,12	2,13

Peruutuslisä 50 %. Hinnoittelu koskee 1:2,5 kaltevuuteen saakka tehtäviä laattakattoja. Jyrkemmistä sovitaan erikseen.

Sokkelieristykset €/m²	2014	2015
Kermityöt	2,14	2,15
Eristelevytyöt	1,47	1,48

Kermityöt: koskee vähintään 50 m² eristettävää pinta-alaa. Edellyttää eristystä normaaliilla työskentelykorkeudella ja kohteen erityispiirteet huomioiden. Ei sisällä telineitä. Jos tehdään välitöillä, eikä työtä jatketa muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä täyten jälkeen välittömästi, maksetaan eristettävistä alle 50 m² aloista aikapalkkaa, tai sovitaan erillinen urakka.

Sokkelin eristyslevytyöt: sisältää kiinnityksen ja sahaustyöt. Eristeen paksuus enintään 150 mm. Hinta koskee yhtä eristyslevykerrosta, seuraavista kerroksista sovitaan erikseen.

UP

Kaistat €/jm		
Kaistat (sauma-, räystääs- ja harjakaista) sis. neliöt. ¹⁾	2014	2015
kaistat leveys alle 34 cm	0,44	0,44
kaistat leveys yli 35 cm	0,55	0,55
Kaistojen leikkaus työnantajan määräyksestä	0,13	0,13

Korotukset ja lisähinnat €/kpl	2014	2015
Kiinikkeiden päälle asennettavista, valmiiksi leikatuista enint. 0,12 m ² suuruisista kermipaloista maksetaan	0,14	0,14

Kaltevat pinnat (eristykseen tason pituus yli 100 cm)	
Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:4	perushinta +30 %
Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:3	perushinta +40 %
Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:1	sovitaan erikseen

¹⁾ Ei makseta työtapaan kuuluvista (esim. harjakaton päätyreuna). Maksetaan esim. Tippapeltien päälle asennettavasta kaistasta sekä betonielementtien saumakaistasta. Hinta sisältää pinta-alan.

Pinta-aloja ym. koskevat määräykset

1. Hinnoittelu edellyttää tasaista pintaa, jonka suuruus on vähintään 400m² ja kaltevuus enintään 1:4. Pinta-aloista 1–400m² maksetaan alla luetellut korotukset. Taulukko koskee kermitöiden mukaan laskevaa pinta-alaa. Pienen työn lisä koskee €/ m² hintoja ja mahdolliset prosenttikorotukset kertaantuvat.

M ²	Korotus perushintaan
1 – 50	Sovitaan erillinen urakkahinta tai tuntityö
50 – 100	50 %
100 – 200	25 %
200 – 400	10 %

2. Samassa rakennuksessa olevat yli 100 m²:n erilliset pinta-alat lasketaan yhteen, mikäli ne yhteenlaskettuina ylittävät 400 m². Pinta-alat katsotaan erillisiksi, kun eristys selvästi katkeaa ja katkosväli on suurempi kuin 500 mm. Liikuntasauman ei kuitenkaan katsota katkaisevan eristystä, jos se muutoin eristetään yhteen. Alle 100 m² erillisiä pinta-aloja ei missään tapauksessa voida laskea yhteen, vaikka katkos olisi pienempi kuin 500 mm.

3. 2 m² pienempiä aukkoja ei miinusteta. Aukoiksi lasketaan myös seinästä ulkonevat porraskivet ja pilarit tai muut vastaavat.

Ulkoreunat ja nostot ^{1), 2) ja 3)} €/jm	2014	2015
enint. 500 mm	0,76	0,77
yli 500 – 1000 mm	1,26	1,26
yli 1000 – 1500 mm	1,69	1,69

Perushinta kertaantuu asennettävien kermikerrosten lukumäärällä.

1) Hinta on kokonaishinta haitasta. Laskelmassa huomioitu holkat, leikkaus sekä kapea huopa

2) Reunan ja nostojen haittahinta ei sisällä pinta-alan mukaista hintaa

3) Reuna ja nostot mitataan kokonaispinta-alaan

Ympäri eristettävät läpiviennit enint. 2 m², enint. 500 mm korkeuteen, €/kpl	2014	2015
kermikerros	3,90	3,92

Perushinta kertaantuu asennettavien kermikerrosten lukumäärällä.

Alle 2 m² :n aukkoja ei vähennetä kokonaispinta-alasta.

Yli 2 m² aukko pystynoston hinnalla, vähennetään kokonaispinta-alasta.

Suojakiveykset (6 m välein valm. nostetuista kasoista) €/m²	2014	2015
Kiven levitys ja tasoitus enint. 35 kg/m ²	0,21	0,21
Kiven levitys ja tasoitus enint. 45 kg/m ²	0,24	0,24
Kiven levitys ja tasoitus enint. 55 kg/m ²	0,26	0,26

Höyrynsulut ja suodatinkankaat €/m²	2014	2015
Muovin, paperin tai suodatinkankaan levitys, leikkaus ja limitys alle 400 mm leikkauksineen. Kudosvahvisteisten muovien/suodatinkankaiden osalta mahd. leikkaukset eivät sisälly hintoihin.	0,14	0,14
Poimulevyn päälle levitettävä muovi	perushinta +10 %	

Korotukset ja lisät perushintoihin €/jm	2014	2015
Vaakatasossa oleva putki	0,19	0,19

Laakerointimatot €/m²	2015	2015
Solumuovimattojen tai rullavillojen levitys, leikkaus ja pisteittäin liimaus	0,28	0,28

Kattotarvikkeet €/kpl	2014	2015
Katto-, höyrysulku ja lattiakaivot sekä ulosheittäjät ¹⁾	7,14	7,17
Alipainetuulettimien ja läpivientivisteiden liittäminen kermien väliin ¹⁾ (sis. klemmareiden ym. kiinnittämisen)	4,01	4,03
Tippakaivot	2,02	2,03

Kiinnityshinta sisältää laippojen kiinnittämisen kermien väliin sekä lisäkermin asennus n. 1 m².

¹⁾ Jos eri työryhmät tekevät eri työvaiheet, jaetaan korvaus siten, että alus- ja vahvistuskermin asentava työryhmä saa 2/3 urakkahinnasta ja pintakermin asentava 1/3.

Naulaukset €/jm	2014	2015
Käsinnalaus	0,33	0,33
Nalaus huopanauloilla pysty- ja vaakapinnoille (n. 10 kpl/m)		

Eristyslevytyöt €/m²/kerros	2014	2015
Levyn paksuus		
0-60 mm	0,31	0,31
61-150 mm	0,48	0,48
151-210 mm	0,62	0,62
Lamellivilla / työ sisältää lamellivillan asennuksen sekä pehmeän villan asennuksen reunoilla ja läpivienneissä	0,93	0,93
Nostot seinälle 500-1000 mm, haittahinta €/jm	0,44	0,44

Eristyslevyjen sahaus €/jm	2014	2015
Levyn paksuus		
0-60 mm	0,13	0,13
61-150 mm	0,18	0,19
151-210 mm	0,41	0,41
Lamellivilla	0,54	0,54
Kattokaivosyvennyksen teko €/kpl	4,31	4,33

Kiinnikkeiden asennus		
Kiinnikkeet asennetaan yleensä alimman kermikerroksen piilosaumasta kermin ja mahd. lämpöeristekerroksen läpi.		
Mekaaninen kiinnitys € / 10 kpl	2014	2015
Kiinnikkeen asennus puuhun	0,67	0,67
Eristeen paksuus yli 300 mm	0,73	0,74
Kiinnikkeen asennus poimulevyyn / vanhan kermin läpi lämmöneristyslevyyn ¹⁾	1,02	1,02
Eristeen paksuus yli 300 mm	1,12	1,13
Kiinnikkeen asennus betoniin	1,55	1,56
Eristeen paksuus yli 300 mm	1,70	1,71
Bitumikiinnitys €/m ²		
Pistekiinnitys bitumilla	0,12	0,12
Kauttaaltaan kiinnitys bitumilla	0,25	0,25

¹⁾ Mahdollisen esireiän poraaminen ei kuulu hintaan ja siitä on sovittava erikseen.

KEVYTSORA- JA PINTALAATTATYÖT

1. Kevytsoran vastaanotto, levitys ja tasaustyöt. Kevytsoran keskipaksuuden edellytetään olevan 500 mm.

Työn kuvaus:

- Noston vastaanotto ja purkaus työtasolle työn edistymisen mukaan.
- Tasaus ja kaltevuuksien teko korkomerkkien tai ohjuririmojen mukaan, linjalaudalla.

2. Betonimassan vastaanotto ja vedeneristyksen alustan paksuus 30-50 mm, teko puuhierrettynä.

Työn kuvaus:

- Noston vastaanotto ja purkaus työtasolla työn edistymisen mukaan suojalevyä apuna käyttäen, tai valukangas levitettyä valun alle koko katon alueelle; betonimassan nostoon käytettävä nostolaatikkoa, jossa avattava luukku tai vastaava.
- Levitys, tasaus ja kaltevuuksien teko korkomerkkien tai ohjuririmojen mukaan; lapiolla ja linjalaudalla.
- Pinnan teko; hierrinlaudalla.
- Sisältää kattokaivot, putket ja tartunnat.

3. Kevytsorabetonilaattojen vastaanotto ja asennus, laattojen koko 0,15-0,30 m², ja paksuus enintään 80 mm.

Työn kuvaus:

- Noston vastaanotto ja purkaus työtasolla työn edistymisen mukaan; rakennusnosturi tai vastaava apuvälineineen.
- Laattojen asennus tehdään tasoon korkomerkkien tai ohjuririmojen mukaan sekä määrättyyn limitykseen, mikäli se laattojen mitatarkkuudesta johtuen on mahdollista; tarkoitukseen sopiva linjalauta.
- Läpivientijuurien betonointi ja konesahaus.

Mikäli kaltevuuksien teko ei ilman välikorkomerkkejä ole mahdollista, antaa välikorkomerkit työnantaja. Ko. tavalla menetellään silloin kun yhdensuuntaisen kaltevuuden mitta on kaltevuuden suuntaan suurempi kuin 15 m, tai työ muutoin on esim. esteistä johtuen poikkeuksellisen vaikea. Pienehköjä jälkitöitä tehtäessä voi nosto tahtua myös ko. kohdissa esitetyistä poikkeavalla tarkoitukseen sopivalla astialla.

Urakkahinnoittelu €/m²	2014	2015
Kevytsoratyö ja valu	1,56	1,57
Kevytsoratyö ja betonilaatat	1,78	1,78
Kevytsorakallistukset (keskipaksuus enintään 200 mm)	1,10	1,10
Betonista tehdyt kallistukset (keskipaksuus enintään 100 mm)	1,10	1,10

Kallitushinnat koskevat uudis- ja saneerauskohteita.

Jos kevytsoran (LECA) keskivahvuus on enemmän kuin 500 mm, maksetaan perushintaa 1 sentti alkavaa 10 millimetriä kohti. Keskivahvuus lasketaan seuraavasti: levitetty ja tasoitettu kuutiomäärä jaetaan tehdyllä pinta-alamäärällä.

Lisähinnat €/jm	2014	2015
Puu- tai betoniholkka	0,36	0,36
Alle 2 m ² aukoista maksetaan kpl hinta sisältää riman sahaus ja asennuksen	2,18	2,19
Sahaus työnantajan määräyksestä	0,24	0,24
TT-laatan saumapelti, kevyt kiinnitys	0,27	0,27
Tippapelti ¹⁾	1,25	1,26
Kattokaivosyvennyksen teko betonimassasta €/kpl	3,46	3,48

¹⁾ Kiinnitys ruuvaten tai naulaten. Ei sisällä kaarevia pintoja. Hinta sisältää nurkat yhdestä pellistä ilman pokkauksia.

Korjaustyöt

Tehtäessä tämän sopimuksen määrittelemiä töitä korjaustöinä tuntipalkalla maksetaan tähän työhön käytetyltä ajalta palkkaryhmitte-
lyn mukainen tuntipalkka.

Kuivaustyöt

Työntekijän joutuessa kuivaamaan sateen jälkeen tai muusta syystä kosteata tai märkää työaluetta maksetaan tähän työhön käytetyltä ajalta palkkaryhmä 2 mukainen tuntipalkka (ks.s. 11). Samoin maksetaan nostoista ja varastotöistä.

Tulityöluva

Tulityöluvan täyttää ja allekirjoittavat työntekijä ja työnjohtaja työnantajan edustajana.

UP

Muut hinnoitellut työt €/jm	2014	2015
Valmiskaiteiden asennus	1,27	1,28
Ulkoreunan korotus viistekoolinki (sahaus, kiinnitys ja kulmat, ei verkkoja)	0,85	0,85
Ulkoreunan korotus viistekoolinki + kapula (sahaus, kiinnitys ja kulmat, ei verkkoja)	1,45	1,45
Räystäspeltien poisto (roskalavalle)	0,72	0,73
Kattokaivon laipan puhdistus ja uuden liitos €/kpl	13,22	13,27
Tyvikartion, alipainetuulettimen poisto €/kpl	2,40	2,41
Laipan teko kermistä (maks. 300 mm) €/kpl	6,01	6,03
Aukkojen juuripeltien poisto alle 2 m ² piipuista €/kpl	3,61	3,62

Tulitöiden jälkivartiointi

Tulitöiden jälkivartioaikana tehdään ensisijaisesti urakkaan kuuluvia töitä, mikäli niitä ei ole maksetaan palkkaryhmiin 2-4 kuuluvalle jälkivartiointia suorittavalle työntekijälle palkkaryhmän 2 mukaista tuntipalkkaa (ks.s. 11). Yli tunnin kestävästä tulitöiden jälkivartioinnista maksettavasta palkasta sovitaan erikseen.

URAKKATYÖMÄÄRÄYKSET

1. Työt suoritetaan joko urakka- tai tuntipalkalla. Kaikki hinnoitellut työt suoritetaan urakkatyönä, ellei siihen ole teknistä estettä. Sellaisista töistä, joista tähän sopimukseen liittyvässä hinnoittelussa ei ole mainintaa, saavat työnantajat ja -tekijät keskenään sopia, mutta urakkahinnan on oltava sellainen, että se antaa hinnoiteltujen töiden kanssa yhdenmukaisen tason. Sopimus on tällöin tehtävä todistetusti.

Kumibitumiliimaus on hinnoittelemaan työtä, jos on nähtävissä, että kumibitumiliimauksella ei päästä yhdenmukaiseen tasoon kuin puhalletulla bitumilla liimattaessa. Urakkahinnasta on tällöin sovitettava ennen töiden aloittamista.

2. Jos urakkatyötä suorittava työntekijä joutuu odottamaan työaineita tai muuten hänestä itsestään riippumattomista syistä joutuu olemaan työttömänä, on hänelle sinä aikana järjestettävä muuta hänen ammattiaan vastaavaa urakka- tai tuntityötä. Tältä ajalta hänelle maksetaan urakkapalkka tai hänen henkilökohtainen tuntipalkkansa palkkaryhmittelyn mukaan, joka maksetaan myös urakan yhteydessä ja aikana tehdystä tuntityöstä.

Ellei muuta työtä voida järjestää, maksetaan odotusajalta palkkaryhmän 1 mukainen tuntipalkka.

3. Kun urakkasopimus on purettu ja työtä joutuu uusi työkuunta jatkamaan, voidaan urakkahinnasta sopia erikseen, jos jäljelle jäänyt työ jostakin syystä on jäänyt suhteettoman huonoansioiseksi tai erikoisen hyväansioiseksi. Jos työn seisaus kestää enemmän kuin kolme (3) päivää, voidaan työsopimus jommankumman vaatimuksesta purkaa. Täksi kolmen (3) päivän ajaksi on järjestettäväksi muuta työtä tai maksettava odotusajan palkka.

4. Urakkatyön mittaus suoritetaan työnantajan tai hänen edustajansa kesken edeltä käsin sovittuna ajankohtana. Mittauksessa on mukana ainoastaan välttämätön henkilökunta, joka saa palkkaryhmän 2 mukaisen tuntipalkan.

5. Urakkatyössä on palkkaryhmän 3 mukainen tuntipalkka taattu.

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös työkokonaisuuden tai sen osan tekemisestä kokonaishintaurakkana. Sopimuksesta tulee käydä ilmi, mitkä työvaiheet kuuluvat urakkaan. Urakan keskeytymiseen sovelletaan normaaleja urakan keskeytymistä koskevia sääntöjä.

Sopimus tulee tehdä Kattoliitto ry:n lomakkeelle, jonka Rakenusliitto ry on hyväksynyt käytettäväksi kokonaishintaurakoissa.

Tämä sopimusehto koskee vain Kattoliitto ry:n jäseniä.

Selventävät ohjeet ja määräykset

1. Työkohteen eristettävään kuntoon saattaminen kuuluu työnantajalle.

Urakkahintoihin sisältyy kuitenkin eristettävän pinnan pienehkö jälkilakaisu ennen työn aloitusta ja valmiin pinnan jälkilakaisu, sekä roskien, materiaalien, työvälineiden ja tarvikkeiden kokoaminen alaslaskukuntoon alaslaskupaikan kohdalle.

2. Hinnoittelu sisältää bitumin pakkauspäällysteen poistamisen ja bitumin kuumentamisen bitumikeittimessä.

3. Mikäli työ tapahtuu katoilla ja kerroksissa, maksetaan erikseen tavaroiden siirroista nostopaikalle sekä nostolaitteiden asennuksesta.

Urakkahintaan kuuluu tavaran vastaanotto nosturia apuna käyttäen. Tavaran vastaanotto työpisteeseen ja jakaminen etenemisen mukaan enintään 30 metrin matkan.

Tavaran nostosta maksetaan kuitenkin erikseen palkkaryhmän 2 mukainen tuntipalkka ns. alamiehelle (-ille) ja/tai merkinantajalle. Työryhmä jakaa sopimallaan tavalla tehdyt nostotyötunnit.

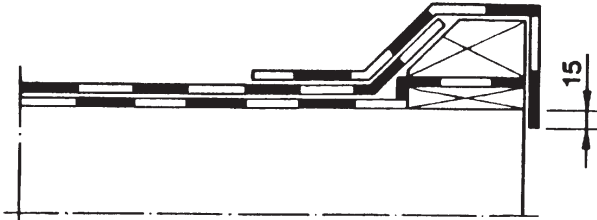
Työskentelyä varten tarvittavien telineiden ja kaiteiden asennuksesta ja purkamisesta maksetaan erikseen. Työnantaja asettaa nostoissa käytettäväksi tarkoituksenmukaiset nostolaitteet.

4. Työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajan työkohteesseen hankkimia kaiteita ym. työturvallisuusvälineitä ja noudattamaan työturvallisuusmääräyksiä.

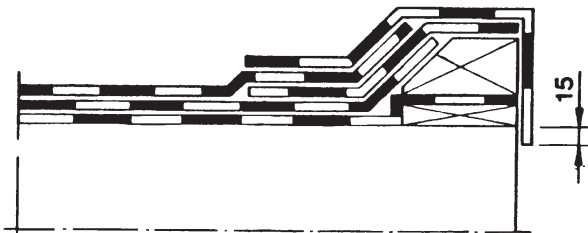
5. Mikäli tavaran siirto nostopaikalta työpaikalle on pitkän välimatkan tai muun syyn takia erityisen hankalaa, maksetaan siitä palkkaryhmittelyn mukaan.

Siirto nostopaikalta työpaikalle katsotaan erityisen hankalaksi, jos kantomatkan keskimääräinen pituus on yli 30 m tai jos matkalla on tasoeroja tai niihin verrattavia esteitä. Keskimääräisellä etäisyydellä tarkoitetaan etäisyyttä nostopaikalta koko eristettävän alueen painopisteeseen, mikä suorakaiteen muotoisessa pinnassa on lävistäjien leikkauspiste.

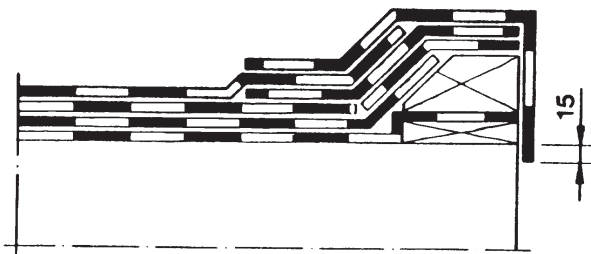
URAKKAPALKKAUKSEN TULKINTOJA SELVENTÄVÄT KUVAT



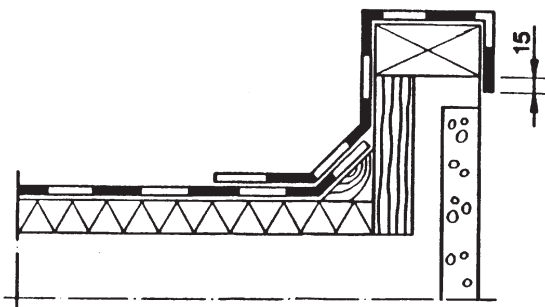
Kuva 1. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 1-kermikate.



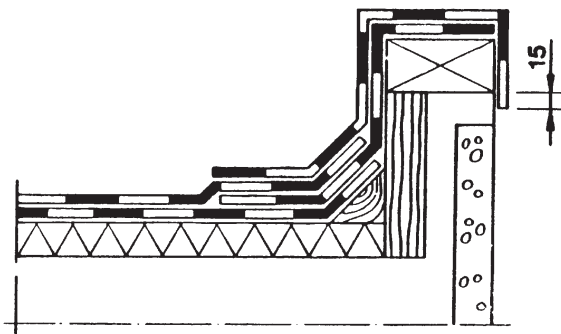
Kuva 2. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 2-kermikate.



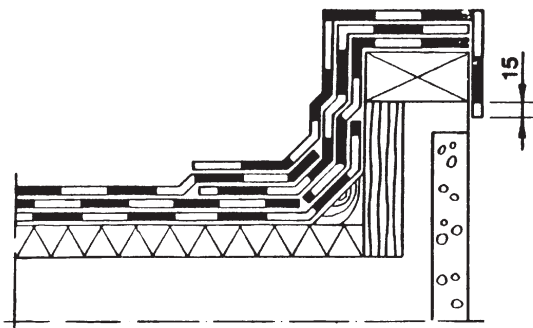
Kuva 3. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 3-kermikate.



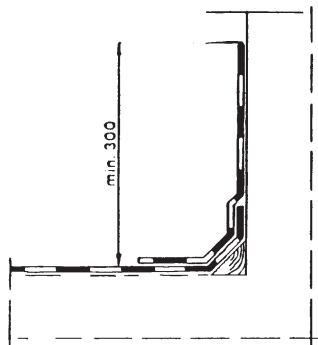
Kuva 4. Räystäs, 1-kermikate.



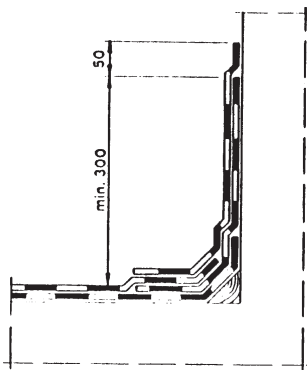
Kuva 5. Räystäs, 2-kermikate.



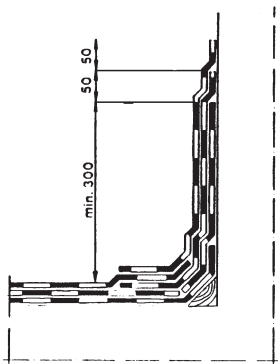
Kuva 6. Rästäs, 3-kermikate.



Kuva 7. Seinällenosto, 1-kermikate.

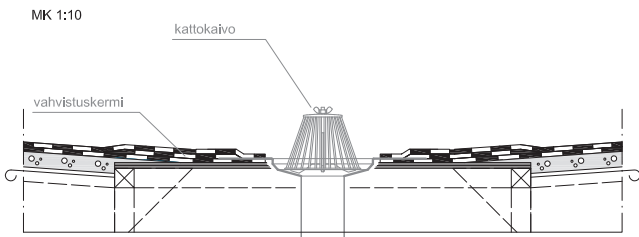


Kuva 8. Seinällenosto, 2-kermikate.

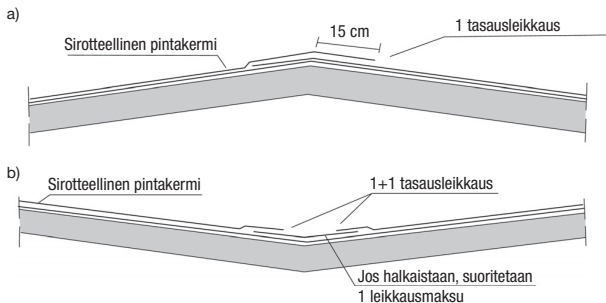


Kuva 9. Seinällennosto,
3-kermikate.

UP



Kuva 10. Kattokaivo. Kaivon tulee olla vähintään 20 mm muuta kattopintaa alempana.



Kuva 11. a- ja b-kohtien leikkaustöistä leikkausmaksu erikseen.

**RAKENNUSTEOLLISUUDEN KESKUSLIITTO
KATTOLIITTO
LATTIAPÄÄLLYSTEYHDISTYS
SUOMEN MAALARIMESTARILIITTO
RAKENNUSLIITTO**

**SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA
LOMAUTTAMISESTA RAKENNUSALALLA**

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että rakennus-, vedeneristy-, lattianpäällystys-, maalaus- ja teknisen muurauksen aloilla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät tämän sopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin. Sopimuksen 5 §:ssä on lisäksi poikettu siitä, mitä on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:ssä ja 9 luvun 3 §:ssä selvityselvöllisyyden piiriin kuuluvista asioista.

1 § Koeaika

Koeajan pituus on toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään 6 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa enintään 3 kuukautta, ellei työnantaja järjestä työntekijälle työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Kuutta kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsuopimuksen kestoajasta.

Työsopimusta ei voi solmia koeajaksi silloin, kun työntekijä tulee 5 vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastaavan kaltaisiin tehtäviin, missä hän on jo aikaisemmin ollut.

2 § Lomauttaminen

1. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen.

2. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää ker-
ran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lo-
mautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtä-
vä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lo-
mautuksen kestäessä, jolloin lomautus voi jatkua välittömästi työn
tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

4. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä
noudattaen voidaan solmia yritystä tai sen osaa koskevia lomautus-
sopimuksia. Tällaisella sopimuksella voidaan poiketa työnantajan
aloitteesta tapahtuvissa lomautuksissa työsopimuslain ja tämän so-
pimuksen lomautusta koskevista määräyksistä.

3 § Irtisanominen

1. Irtisanoessaan työntekijän työnantajan on noudatettava vä-
hintään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 2 vuotta	2 viikkoa
yli 2 mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
yli 12 vuotta	16 viikkoa

2. Työntekijän irtisanomisaika on 5 työpäivää.

3. Työsopimuksen lakkaaminen voidaan sitoa tietyn työn val-
mistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällainen irtisanomisil-
moitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen lakkaa-
miseen mennessä kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen
päättymisen täsmennetään viimeistään työsuhteen päättymistä
edeltävänä työpäivänä.

4. Mikäli työsopimus on jo lomautusilmoituksen antamisen yh-
teydessä ehdollisesti irtisanottu, lomautus ja työsuhde päättyvät irt-
isanomisilmoituksen mukaisesti, jos työnantaja ei 180 päivän ku-
luessa lomautuksen alkamisesta ole voinut järjestää työntekijälle
tämän ammattitaitoa vastaavaa työtä tämän sopimuksen 6 §:n mu-
kaisesti. Työsuhteen päättymisestä tulee lähettää työntekijälle il-

moitus 180 päivän määräajan kuluttua. Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus vahinkonsa korvauksena irtisanomisajan palkkaan siltä osin kuin hänen irtisanomisaikansa ylittää ilmoitusajan, jolla ehdollisesta irtisanomisesta ilmoitettiin. Ehdollisesti irtisanotujen kohdalla voidaan paikallisesti sopien poiketa alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta lomautusaikana.

5. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä noudattaen voidaan sopia irtisanomisilmoituksen peruutuksesta tai irtisanomisen toimeenpanon siirtämisestä.

4 § Työkunnat

1. Milloin määrätystä työstä sopimuksen tehnyttä työkuntaa joudutaan sanotun työn vähenemisen vuoksi supistamaan, työnantajan tulee ilmoittaa työkunnan vähentämisestä ja vähennettävien lukumäärä ainakin 2 päivää ennen vähentämistä työkunnalle. Ellei työkunta ohjesääntönsä perusteella pääse sopimukseen siitä, ketä tai keitä vähennys koskee, työnantaja valitsee vähennettävät työntekijät lähinnä työkuntaa viimeksi tulleiden joukosta.

2. Työnantajan on esitettävä työkunnan jäseniksi työntarjoamis- tai takaisinottovelvoitteen piirissä olevia työntekijöitä. Työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta voidaan kuitenkin poiketa, jos työkunta pitää poikkeamista tarkoituksenmukaisena työkunnan muotoutumisesta johtuvan tai muun siihen rinnastettavan syyn vuoksi.

5 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

1. Silloin, kun kyseessä on alalla tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpannavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvityselvoitteiden piiriin.

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työ sopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan sen sijaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

6 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

1. Työnantajan velvollisuus tarjota työstä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle (myös lomautetulla) rajoittuu työkohteisiin, joissa työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä huomioon ottaen, rakennusalan luonteeseen ja yrityksen kokoon nähden tavanomaisin järjestelyin kouluttaa ja jota työnantaja kykenee koulutuksen päätyttyä tarjoamaan.

2. Mikäli julkinen viranomainen on urakkasopimuksessa tai muutoin asettanut työvoiman käyttöä koskevia ehtoja, määräytyy työnantajan velvollisuus tarjota työtä työllistämisehtojen asettamisen rajoitusten mukaisesti.

3. Jos alaurakkaa tai alihankintaa koskeva sopimus joudutaan purkamaan ko. palvelua tarjoavan yrityksen palkkojen maksukyvyttömyyden vuoksi, tilaajalla on oikeus ottaa alaurakoitsijan tai alihankkijan työntekijät määräaikaiseen työsuhteeseen suorittamaan ko. työ valmiiksi omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvoitteen tai 7 §:n mukaisen takaisinottovelvoitteen sitä esittäessä.

7 § Takaisinottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen määräaika lasketaan laista poiketen työnteon lopettamisesta. Tiedustelu- ja takaisinottovelvollisuuden piirissä ovat tämän määräajan puitteissa ne työntekijät, joiden vakituinen asunto sijaitsee 6 §:n mukaisella etäisyydellä tarjolla olevasta työkohteesta.

8 § Seuraamukset virheellisestä menettelystä

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamaa hyvityssakkoseuraamusta. Hyvityssakkoa ei voida tuomita työnantajalle myöskään sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, josta voidaan tuomita vahingonkorvausta, korvausta tai hyvitystä.

9 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämän sopimuksen määräykset tulevat voimaan samanaikaisesti työsopimuslain (HE157/2000) voimaantulon kanssa.
2. Tämä sopimus voidaan irtisanoa 1 kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 18. päivänä 2000

**RAKENNUSTEOLLISUUDEN KESKUSLIITTO
KATTOLIITTO
LATTIAPÄÄLLYSTEYHDISTYS
SUOMEN MAALARIMESTARILIITTO
RAKENNUSLIITTO**

SOPIMUS TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJISTA SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA VEDENERISTYSALAN YRITYKSISSÄ

Johdanto

Yrityksen jatkuva toiminta ja sitä kautta henkilökunnan työsuh- teiden pysyvyys edellyttää jatkuvaa yhteistyötä yrityksen johdon ja henkilöstön välillä. Yhteistyöllä voidaan tehostaa yrityksen kilpai- lukykyä ja kannattavuutta, mahdollistaa yrityksen sopeutuminen alati muuttuviin markkinoihin sekä edesauttaa työympäristön ja työmenetelmien kehittämistä.

Työturvallisuus työpaikoilla ja yrityksessä edellyttää työsuoje- lutoiminnalle myönteistä ilmapiiriä, joka saavutetaan parhaiten työnantajan ja työntekijän välisellä yhteistyöllä.

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen pe- rustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhtei- siin, joilla turvataan osapuolten välillä solmittujen sopimusten nou- dattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielii- syyss- ym. kysymysten nopea käsittely sekä työrauhan ylläpitämi- nen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Edellä mainittujen päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat tehneet sopimuksen työntekijöiden edustajista ja työnte- kijöiden ja työnantajan välisestä yhteistyöstä vedeneristysalan yri- tyksissä. Sopimuksella määritellään luottamusmiestoimintaa, työ- suojeluyhteistoimintaa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä säädettyä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa sikäli, kun kyse ei ole eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistyöstä.

Työturvallisuuslain 43 a §:n nojalla pääurakoitsija, tai ellei työ- maalla toimi pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, raken- nuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho (pääto- teuttaja) on velvollinen huolehtimaan työsuojeluyhteistoiminnasta yhteisellä rakennustyömaalla.

Siltä osin, kuin tällä sopimuksella ei muuta ole sovittu, noudate- taan työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa la-

kia yhteistoiminnasta yrityksissä, työsuojelun valvontalakia sekä lakia muutoksenhausta työsuojeluasioissa.

1 § Työntajan edustajat

Työntajan edustajia tämän sopimuksen tarkoittamassa yhteistyössä ovat työnjohto ja työsuojelupäälliköt.

2 § Työntekijöiden edustajat

1. Yrityskohtainen järjestelmä on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Työntekijät voivat valita keskuudestaan yrityksen pääluottamusmiehen ja yrityksen työsuojeluvaltuutetun.

2. Yrityksessä, jonka toiminta on jaettu alueyksiköihin tai joka toimii muuten laajalla maantieteellisellä alueella, voidaan paikallisesti sopia valittavaksi pääluottamusmiehen ja yrityskohtaisen työsuojeluvaltuutetun lisäksi tai sijasta myös alueellinen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.

3. Yrityksen pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä alueellisena pääluottamusmiehenä ja alueellisena työsuojeluvaltuutettuna voi toimia sama henkilö.

4. Työpaikalle, jossa työskentelee yli 10 työntekijää toimihenkilöt mukaan luettuna taikka jossa työskentelee yhtäaikaa kahden tai useamman työntekijöitä, on aina valittava työsuojeluvaltuutettu.

Tämän sopimuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan ensisijaisesti yritystä. Mikäli yritys toimii laajalla maantieteellisellä alueella tai jos se muuten on työsuojelun kannalta tarkoituksenmukaisista, työpaikaksi katsotaan rajoitetumpikin alue kuten yrityksen piirikonttori, alueyksikkö tai jokin muu alueellinen toimipaikka tai pitempikestoinen työkohde, jossa säännönmukaisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää.

Monitoimialaryrityksessä edellä tarkoitettu määräytyy siten, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen yhden alan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden, ellei paikallisesti toisin sovita.

5. Kaikille työntekijöiden edustajille valitaan myös varamiehet. Työsuojeluvaltuutetulle on valittava kaksi varamiestä.

3 § Työntekijöiden edustajien kelpoisuusvaatimukset

1. Pääluottamusmieheksi yritykseen tai sovitulle alueelle voidaan valita toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja työssä oleva henkilö, joka on Rakennusliiton jäsen ja perehtynyt edustamansa alan ja yrityksen olosuhteisiin.

2. Työsuojeluvaltuutetuksi yritykseen voidaan valita yrityksessä työssä oleva henkilö ja työsuojeluvaltuutetuksi sovitulle alueelle toiminta-alueella työssä oleva henkilö. Työpaikan työsuojeluvaltuutetuksi voidaan valita työpaikalla työssä oleva henkilö.

4 § Työntekijöiden edustajien alueellinen toimivalta ja toimikauden kesto

1. Yrityksen pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimialueena on koko yritys ja toimikausi on kaksi vuotta.

2. Alueellisen pääluottamusmiehen ja alueellisen työsuojeluvaltuutetun toimialueena on sopimuksen mukainen alue ja toimikausi on kaksi vuotta.

3. Työpaikan työsuojeluvaltuutetun toimialueena on ao. työpaikka ja toimikausi kestää enintään kaksi vuotta.

4. Mikäli tehtävään valitun henkilön työsuhde päättyy tai hän luopuu tehtävästään kesken toimikauden, varamies hoitaa hänen tehtäviään toimikauden jäljellä olevan ajan. Muissa tapauksissa varamies hoitaa estyneen työntekijöiden edustajan tehtäviä vain esteen ajan. Työnantajalle on tehtävä ilmoitus siitä, että varamies ryhtyy hoitamaan työntekijöiden edustajan tehtäviä.

5 § Työntekijöiden edustajien valinta

1. Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksessä, sovitulla toimialueella tai työpaikalla työsuhteessa olevista työntekijöistä.

2. Työntekijöiden on saatava käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

3. Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen, toimialueen tai työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

4. Vaalien ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava ennakolta työnantajan kanssa ja niistä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 7 päivää ennen ehdokasasettelun alkamista.

5. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki valittavan luottamushenkilön toimialueeseen kuuluvat työntekijät ja ehdokasasettelulle on varattava aikaa 7 päivää. Ehdokasasettelun määräajan päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

6. Yrityksen, alueen tai työpaikan työntekijät voivat halutessaan järjestää edustajan vaalin myös edellä mainittuja määräaikoja noudattamatta.

7. Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle, jonka tulee työpaikan työsuojeluvaltuutetun vaalin kyseessä ollessa ilmoittaa vaalin tulos edelleen työturvallisuuskeskukselle.

6 § Työntekijöiden edustajan tehtävät

Pääluottamusmies

- toimii yrityksen työntekijöiden edustajana henkilöstöpolitiikkaan ja työsuhteisiin liittyvissä asioissa sekä tiedonvälittäjänä yrityksen ja edustamiensa työntekijöiden välillä
- edustaa työntekijöitä työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa
- valvoo työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista sekä työrauhaa
- on Rakennusliiton edustaja suhteessa työnantajaan neuvottelujärjestelmän mukaisesti ja pitää yhteyttä liiton ammatiosastoihin ja alueorganisaatioon.

Alueellinen pääluottamusmies

- suorittaa edellä tarkoitettuja pääluottamusmiehelle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella.

Yrityksen työsuojeluvaltuutettu

- edustaa työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa koko yritystä koskevien asioiden osalta ja toimii tiedonvälittäjänä työsuojeluun liittyvissä asioissa

- tutustuu yrityksen työkohteiden työsuojeluun liittyviin suunnitelmiin
- seuraa yrityksen työterveyshuoltoa
- on yhteyshenkilö mahdollisten työpaikkojen työsuojeluvalluutettujen välillä
- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työsuojeluvalluutetulle kuuluvia tehtäviä sikäli kun ne eivät kuulu mahdollisen alueellisen tai työpaikan työsuojeluvalluutetun toimenkuvaan.

Alueellinen työsuojeluvalluutettu

- suorittaa edellä tarkoitettuja yrityksen työsuojeluvalluutetulle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella.

Työpaikan työsuojeluvalluutettu

- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työpaikan työsuojeluvalluutetulle kuuluvia tehtäviä.

7 § Työntekijöiden edustajien työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaus

1. Tehtäviensä hoitamista varten **päälouottamusmiehelle** järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään. Vapaa-ajan tarve määräytyy yrityksen työntekijäin keskimääräisestä lukumäärästä sekä siitä kuinka paljon päälouottamusmiehen on osallistuttava urakkamittauksiin ja selvityksiin.

2. Mikäli päälouottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa päälouottamusmiehen tehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa päälouottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

3. Mikäli olosuhteet eivät anna aiheutta muuhun, **työsuojeluvalluutetun** vapautus tehtävien hoitamista varten lasketaan siten, että työsuojeluvalluutetun edustajien työntekijöiden lukumäärä kerrotaan luvulla 0,291 (TOL). Näin saatu luku ilmoittaa työstä vapautuksen tuntimäärän neljän viikon jaksona.

4. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työntekijöiden edustaja menettää työaikana tehtäviensä hoitamisen takia.

5. Jos työntekijöiden edustaja suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan käytetyltä ajalta ylityökorvaus, mikäli muusta lisäkorvauksesta ei ole sovittu.

6. Korvattavalla ansiolla tarkoitetaan työntekijän edustajan omaa keskituntiansiota ilman yli- tai sunnuntaityökorotusta.

8 § Työntekijöiden edustajan palkka

1. Mikäli yrityksen pääluottamusmies tai alueellinen pääluottamusmies edustaa vähintään 10 työntekijää, maksetaan hänelle tehtävän hoidosta erilliskorvausta 1.5.2014 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 34,82 €/kahden viikon tilijaksoissa.

Edustettavien työntekijöiden määrä tarkistetaan kuukausittain.

Silloin, kun pääluottamusmiehen varamies varsinaisen edustajan vuosiloman, sairauden tai vastaavan syyn aikana hoitaa edustajan tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvaus tältä ajalta hänelle.

2. Pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli edustajaksi valituksi tullessaan eikä häntä edustajatehtävän takia saa erottaa työstä. Häntä ei myöskään saa siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Edellä mainittujen työntekijöiden edustajien ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tai sen alueyksikössä tapahtuvaa ansiokehitystä.

3. Luottamusmieskorvaus maksetaan myös työsuojeluvaltuutetulle. Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

9 § Toimitilat ja tarvikkeet

Työnantaja osoittaa työntekijöiden edustajalle tämän tehtävien hoitamiseen tarvittavat tilat yrityksen tavanomaisine toimistotarvikkeineen. Monistus- ja postituspalvelujen käyttämisestä sovitaan erikseen yrityksessä.

10 § Käynnit työkohteissa

1. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käydä toimialueensa työkohteissa, milloin se tehtävien suorittamiseksi on tarpeellista. Työmaakäynnistä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa ja siitä on ilmoitettava asianomaisen työmaan johdolle.

2. Työnantaja korvaa työntekijöiden edustajalle sovittua matkustustapaa käyttäen syntyneet matkakustannukset ja maksaa matkapäiviltä säännöllisen työajan palkan.

11 § Oikeus osallistua koulutukseen

1. Työntekijöiden edustajille varataan sopimusosapuolten välisen koulutus sopimusten mukaisesti tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään heidän pätevyyttään edustajatehtävän hoitamisessa.

12 § Työsuhdeturva

1. Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä vain siinä tapauksessa, että heille ei voida tarjota ammattitaitoa vastaavaa tai muuten sopivaa työtä toimialueella.

2. Muilla kuin taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa muuten kuin työsopimuslain mukaisilla edellytyksillä.

3. Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

4. Jos pääluottamusmiehen, alueellisen pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikassa säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on työsuojeluvaltuutetun kohdalla edellä tarkoitettu korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain perusteiden mu-

kaan. 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 erittäin painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5. Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

6. Tämän sopimuskohdan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös 5§:n mukaisesti asetettuihin ehdokkaisiin (ehdokassuoja). Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

7. Tämän sopimuskohdan työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava yrityksen tai alueen pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen. Ilmoitus irtisanomisesta tai lomauttamisesta voidaan kuitenkin antaa kuuden kuukauden määräajan kuluessa niin, että ilmoituksen tarkoittama toimenpide astuu voimaan jälkisuojan päättymisen jälkeen.

8. Työsuojeluvaltuutettu voidaan kausiluontoisessa työssä lomauttaa kauden päättyessä taloudellisista ja tuotannollisista syistä, kun hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä työpaikalla tai hänen työllistämisensä edellyttäisi vielä muualla työskentelevän työntekijän lomauttamista tai irtisanomista kesken jo aloitetun urakan.

Työsuojeluvaltuutetulla on etuoikeus työhön, joten hänet kutsutaan töihin seuraavan kauden alkaessa ensimmäisten joukossa.

9. Ehdokassuoja ja jälkisuoja eivät estä työnantajaa lomauttamasta tai irtisanomasta kausiluontoisessa työssä työskentelevää työntekijää työkauden päättyessä tuotannollisella ja taloudellisella syyllä.

10. Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen mää-

räysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Tähän menettelyä koskevaan määräykseen noudatetaan RISS 8 §:n määräyksiä.

13 § Oikeus tietojensaantiin

1. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada neljännesvuosittain tietoonsa yrityksen työntekijöiden nimet ja palkkaryhmät sekä työsuhteitten alkamisajat. Tiedot tulee saada myös mies- ja naispuolisten työntekijöiden ansiotasosta, sen koostumuksesta ja kehityksestä siten, että selvitys annetaan työntekijöiden keskituntiansiosta aikatyössä, keskituntiansiosta urakkatyössä ja keskituntiansiosta tehdyltä työajalta.

Yrityksissä, joihin on sovittu alueellinen pääluottamusmiehistelmä, pyritään em. tiedot antamaan myös alueellisesti työntekijöitä edustavalle pääluottamusmiehelle.

2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada RISS:n, UTS:n ja AYM:n perusteella näissä sopimuksessa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä. Lisäksi pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto toimialueensa työkohteista.

3. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tehtävänsä hoitoa varten tarpeelliset tiedot

4. Työntekijän työsuhteeseen liittyvän epäselvyyden ja erimielisyyden selvittämiseksi on pääluottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5. Pääluottamusmiehellä, alueellisella pääluottamusmiehellä sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Tietojen tulee olla kirjallisesti saatavilla mikäli mahdollista ennen aliurakoitsijan töiden aloittamista.

6. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tutustua työaikakirjanpitoon siten, kun työaikalaissa on säädetty.

7. Työnantaja hankkii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset laitteet, asetukset ja työsuojelumääräykset.

14 § Työntekijöiden edustajan vastuu

1. Työntekijöiden edustaja on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Hänellä on velvollisuus henkilökohtaisesti noudattaa yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä ja muita järjestysmääräyksiä.

2. Työntekijän edustaja vastaa siitä, että työnantajan hänelle antamia tietoja käytetään ainoastaan siihen tarkoitukseen, jota varten ne on annettu.

15 § Neuvottelujärjestys

Yrityksessä syntyneet erimielisyydet pyritään ratkaisemaan yrityksessä. Mikäli tässä ei onnistuta, kiistanalainen asia siirretään liittojen välisiin neuvotteluihin.

16 § Sopijapuolten vastuu

Työehtosopimuksen osapuolet sitoutuvat omalta ja edustamiensa jäsenten osalta noudattamaan työehtosopimusosapuolten välillä sekä tämän sopimuksen perusteella tehtyjä sopimuksia, noudattamaan työehtosopimuksen mukaista työrauhaa sekä selvittämään erimielisyydet neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

17 § Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan yhtäaikaan kulumassa olevan sopimuskauden jälkeen solmittavan työehtosopimuksen kanssa ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 10. päivänä maaliskuuta 2008

Rakennusliitto ry

Kattoliitto ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansiomenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansiomenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

KTS

2. Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävät koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edelly-

tyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelivat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

3. Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurssille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä 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.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko

kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

4. Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai muussa Rakennusliiton organisoimassa koulutusta-
pahtumassa ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtävien-
sä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetykses-
tä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslai-
toksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulu-
tustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vä-
hintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että Koulutussopimuksen tekstin muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä työnantajan kustantamia kursseja nykyisestä, ainoastaan järjestää kursseja muuallakin kuin Siikarantaopistossa. Työnantajia edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.

5 Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 1997

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

KATTOLIITTO

Juha Helmijoki

YLEISSOPIMUS

Lähtökohtia

Kattoliitto ja Rakennusliitto pyrkivät edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa niin liittojen välillä kuin työpaikoillakin sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskeen niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatiossa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Osapuolten neuvottelut

Jommankumman liiton esittäessä työmarkkinaneuvotteluja tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osallisliittojen asiamiehillä, toimitsijoilla tai muilla niiden nimeämällä edustajilla on oikeus työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työpaikoilla sovittuaan tarkoitukseen sopivasta ajasta paikalla olevan tai muutoin työmaasta vastaavan asianomaisen työnantajan edustajan kanssa.

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 1997

KATTOLIITTO

Juha Helmijoki

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskenteleeseen liittyvät kysymykset.

4 Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 1997

KATTOLIITTO

Juha Helmijoki

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

KATTOLIITTO RAKENNUSLIITTO

Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä

Kattoliitto ja Rakennusliitto ovat sopineet Suomen Työnantajien Keskusliiton ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton välillä 13. päivänä tammikuuta 1969 sovitun pohjalta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä seuraavaa:

1 §

Jäsenmaksujen perinnän perusteena on ennakonperinnän alainen palkka.

2 §

Työnantaja perii ammattiyhdistysjäsenmaksut palkkakaussittain Rakennusliiton kulloinkin päättämän jäsenmaksuprosentin perusteella. Perittyjen jäsenmaksujen tilitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan palkkakaussittain tai kuukausittain siten, että kunkin kalenterikuukauden aikana perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilitetään ao. kuukauden loppuun mennessä. Työnantaja tilittää perityt varat erittelemättömänä yhteissummana perintäsopimuksessa mainitulle Rakennusliiton postisiirtotilille.

3 §

Työnantaja toimittaa neljännesvuosittain Rakennusliitolle jäsenkohtaisen selvityksen ao. vuosineljänneksen aikana perimistään jäsenmaksuista vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kuukauden kuluessa. Jäsenkohtaisesta selvityksestä ilmenee perityt ammattiyhdistysjäsenmaksut tilikaussittain eriteltynä. Mikäli selvityksessä on tietoa työntekijöistä, jotka ovat tehneet perintäsopimuksen työnantajan kanssa, mutta joilta työnantaja ei perintää ole suorittanut, on näiden työntekijöiden osalta merkittävä selvitykseen syy perimättä jättämiseen. Jäsenmaksujen perinnästä verotusta varten annettavaa selvitystä lukuunottamatta työnantaja ei ole

velvollinen laatimaan tämän kohdan vuosineljännesselvityksen lisäksi muuta selvitystä.

4 §

Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnässä käytetään Rakennusliiton painattamaa ja Kattoliiton hyväksymää jäsenmaksujen perintäsopimusta.

5 §

Silloin, kun ammattiyhdistysjäsenmaksun perintäsopimus irtisanotaan päättyväksi työsuhteen kestäessä, käytetään Rakennusliiton painattamaa ja Kattoliiton hyväksymää päättymisilmoitusta.

6 §

Rakennusliitto ilmoittaa vuosittain Kattoliitolle kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksuprosentin (liiton, osaston ja rakennusalan työttömyyskassan). Perintäperuste (prosentti) ilmoitetaan perintävuodeksi kerrallaan eikä sitä voida tänä aikana muuttaa, ellei muutos johdu työttömyyskassamaksun muutoksesta joko lain tai sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön päätöksen takia.

7 §

Mikäli jäsenmaksuprosentti muuttuu perintävuoden alusta lukien, ilmoittaa Rakennusliitto uuden jäsenmaksuprosentin työnantajatilittäjälle ainakin kuukautta ennen uuden perintävuoden alkua.

8 §

Tämä sopimus tulee voimaan 26.1.2000 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 27. päivänä tammikuuta 2000

KATTOLIITTO

Erkki Lönnrot Juha Helmijoki

RAKENNUSLIITTO

Pekka Hynönen Hannu Koski