

**VEDENERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2022–29.2.2024**

KATTOLIITTO
RAKENNUSLIITTO

**VEDENERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2022–29.2.2024**

ISBN 978-952-267-418-0
ISBN 978-952-267-419-7 (pdf)

Kustantaja: Rakennustieto Oy
Taitto: DTPage Oy
Kirjapaino: Wasa Graphics Oy, Vaasa 2022

SISÄLTÖ

Työehtosopimus ja allekirjoituspöytäkirjat	7	TES
Työajan lyhennyssopimus	36	TLS
Urakkahinnoittelu 2022–2023	41	UP
Urakkatyömääräykset	50	UP
Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalaalla	56	RISS
Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta vedeneristysalan yrityksissä	61	TED
Koulutussopimus	71	KTS
Yleissopimus	75	YS
Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus	77	UTS
Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä	80	AYM

Sisällysluettelo

Vedeneristysalan työehtosopimus	7
1 § Soveltamisala	7
2 § Työaika	7
3 § Työajan sijoitus	8
4 § Tauot	9
5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö	9
6 § Vuorokausi- ja viikkolepo	9
7 § Hälytysluontoinen työ	10
8 § Työajan lyhennys	10
9 § Arkipyhäkorvaus	10
10 § Työpalkat	11
11 § Palkanmaksu	12
11a § Sähköinen kulunvalvonta ja palkanmaksu urakointialoilla	13
12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen	14
13 § Päivittäiset matkakustannukset	15
14 § Sairausajan palkka	16
15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen	22
16 § Ryhmähenkivakuutus	25
17 § Vuosiloma	25
18 § Vaate- ja ruokailusuoja	27
19 § Muita korvauksia	27
20 § Suojavarusteet	29
21 § Työterveyskortti	30
22 § Paikallinen sopiminen	30
23 § Vastuu sopimuksesta	31
24 § Riitaisuuksien ratkaisu	31
25 § Sopimuksen voimassaoloaika	31
26 § Sopimuskappaleet	31

TYÖEHTOSOPIMUS

KATTOLIITTO RY:N JA RAKENNUSLIITTO RY:N VÄLILLÄ

TES

1 § Soveltamisala

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

2 § Työaika

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

2. Työviikko alkaa maanantaina. Säännöllinen työaika on enin-tään 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 jaksotyöksi.

4. Työaika voidaan sopia joustavaksi liittojen sopimalla tavalla. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimää-rin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

5. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteesta taikka tuotanto-tekniillisistä syistä jotakin työtä ole tehtävä silloinkin, kuten välttä-mättömät korjaustyöt, matkatöiden lopettaminen tai muu sellainen. Lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä sa-malla tai seuraavalla viikolla.

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

Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, helatorstai- ja itsenäisyyden-päiväviikon 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 työvuoroluetteloa tarvitse laatia.

4 § Tauot

1. Ruokailutauon 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.

TES

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 20 §: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 § Hälytysluontoinen työ

Mikäli työntekijä työstä kotiin saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen 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 matkakustannusten 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 vedeneristysalalla 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 työpäiviänsä.

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 uudenvuodenpäivänä, 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 sairausensa 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 sopimuskaudella seuraavat:

	1.6.2022
Palkkaryhmä 1	11,05 €
• Harjoittelijat, opiskelijat • Sääeste ja odotus työntekijän palkkaryhmästä riippumatta	
Palkkaryhmä 2	13,74 €
• Alle 2 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät • Alle 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät • Kuivaus, tulitöiden jälkivartiointi, varastotyö, mittausta ja nostot palkkaryhmiin 2-4 kuuluville työntekijöille • Matkat työaikana	
Palkkaryhmä 3	15,91 €
• 2-10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät • Vähintään 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät	
Palkkaryhmä 4	17,83 €
• 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. Paikallisesti voidaan sopia, että varsinainen palkanmaksu tapahtuu kerran kuukaudessa. Tällöin työntekijällä on oikeus pyynnöstä saada palkkapäivien puolivälissä ennakkopalkka säännöllistä työaikaa vastaavilta työtunneilta.

2. Urakkatyötä tekeville 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. Maksaessaan palkan

työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määrätymisen 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.

TES

11a § Sähköinen kulunvalvonta ja palkanmaksu urakointialoilla

Päätoteuttaja on velvollinen pitämään yhteisellä rakennusmaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luetteloa ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot Verohallinnolle. Kulunvalvonta- ja seurantatietojen käytöstä palkanmaksuun ovat Kattoliitto ja Rakennusliitto sopineet seuraavaa:

Järjestelmän käyttöönoton ja sen mahdollistamien työaikajous-
tojen käyttöönoton kannalta osapuolet suosittelevat, että päätoteuttajat luovuttaisivat hallinnassaan olevat aliurakoitsijoiden ja sivu-urakoitsijoiden työntekijöiden kulunvalvontatiedot/työajan seurantatiedot aliurakoitsijoille ja sivu-urakoitsijoille näiden työntekijöitä koskien.

Työnantaja voi yhteistoimintalakia noudattaen järjestää työajan seurannan käyttämällä kulunvalvontaa tai kulunseurantaan soveltuvia laitteita/teknisiä ratkaisuja. Mikäli yrityksen ei kokonsa puolesta tarvitse noudattaa YT-lakia, on käyttöönotosta keskusteltava luottamusmiehen tai sen puuttuessa kaikkien työntekijöiden kanssa. Työntekijän omaa puhelinta ei ole mahdollista käyttää ilman työntekijän suostumusta. Käytöstä aiheutuvista kuluista vastaa työnantaja.

Rakennusteollisuus RT:n jäsenyhdistyksiin järjestäytyneissä yrityksissä voidaan kulunvalvonnasta ja kulunseurannasta saatavia tietoja tulo- ja lähtöaikoja käyttäen palkanmaksun perusteena. Järjestelmää käyttöön otettaessa on keskusteltava luottamusmiehen tai tämän puuttuessa kaikkien työntekijöiden kanssa ja yksilöitävä

menettelytavat vikatilanteessa, käytännöt työajan ylitysten ja alitusten osalta, sekä menettelytavat suorituspalkkauksessa. Kaikille kulunvalvonnan ja kulunseurannan piirissä oleville työntekijöille on järjestettävä tietojen tarkastamiseen yksinkertainen ja viivytyksetön keino.

Kulunseurantatietoja ei saa käyttää epäasiallisiin tarkoituksiin, eikä seurantaa saa käyttää työntekijän työsuoritukseen, eikä henkilön jatkuvaan seurantaan. Laitteisiin ja koneisiin yhdistetty jatkuva kulunseuranta on kuitenkin mahdollista.

Järjestelmän käyttöön otossa ja käytössä noudatetaan EU:n tietosuoja-asetusta sekä tietosuojavaltuutetun ohjeita koskien yksityisyyden suojaa työelämässä.

12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen

1. Jos työntekijä työnantajan pyynnöstä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle, josta hän ei voi saapua yöksi kotiin, on työnantajan ennen matkan alkua selvittävä mahdollisuus saada asunto asianomaisella paikkakunnalla tai sen lähistöllä sekä mikäli mahdollista varattava tarvittaessa työntekijälle asunto.

2. Työntekijälle maksetaan jokaiselta edellisessä kohdassa tarkoitettulta vuorokaudelta päivärahaa 45 €.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 57 €.¹⁾ Jos työntekijä ei esitä edellisessä kappaleessa sanottua laskua, maksetaan hänelle päivärahan lisäksi yöpymisrahaa kulloinkin korkein Verohallinnon 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.

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

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 suuruisia matka-ajan palkkaa vastaava korvaus matkatunneilta. Korvausta maksetaan, mikäli päivärahan maksamista koskevat 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 § Päivittaiset matkakustannukset

1. Työntekijän oikeus työpäivittäiseen matkakustannusten korvaukseen määräytyy asuinpaikasta riippumatta seuraavan taulukon mukaisesti:

0-pisteen ja työmaan välinen etäisyys	Edestakainen matkakustannusten korvaus
yli 4 km	5,60 €
yli 10 km	8,00 €
yli 20 km	12,00 €
yli 30 km	16,00 €
yli 40 km	19,40 €
yli 60 km	24,00 €
yli 80 km	30,00 €
yli 100 km	Sovitaan erikseen

2. Korvauksen jakaminen, jos työmaa vaihtuu ja eri etäisyys
Mikäli työntekijän päivä alkaa ja päättyy eri työmailla, käytetään molemmista matkoista puoliosuutta ja lasketaan yhteen.

3. Korvaus siirtymästä päivän aikana

Työnantajan pyynnöstä tehty siirtymä työmaiden välillä omaa kulkuneuvoa käyttäen korvataan Verohallinnon vuosittain antaman päätöksen mukaisesti.

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

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

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

14 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksy-män selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi es-tynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä, enintään seuraavan pituisten 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 karen-siajan 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 kuusi kuukautta.

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 Kansaneläkelaitoksen 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 keskituntiansion 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 sairausvakuutuskassa, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolelta maksettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamillaan 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 työsuhde on kestänyt vähintään kahden viikon ajan. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Saman 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 hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asuminen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyäessä 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. 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.

13. Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen 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 sovitun käytännön mukaisesti.

2. Omailmoitusmenettely

Yrityksissä on flunssatyyppeissä enintään 3 vuorokautta kestäviissä sairauspoissaoloissa sovittava omailmoitusmenettelystä. Sopia ei voi, että aina vaaditaan lääkärintodistus. Sopimuksen on syytä olla kirjallisessa muodossa.

Mikäli omailmoitusmenettelystä ei ole sovittu, työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyyppeissä enintään kolme vuorokautta kestäviissä sairauspoissaoloissa. Tässä tapauksessa omailmoitukseen noudatetaan seuraavia sääntöjä:

- Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolostaan omalle esimiehelleen välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua. Ellei ilmoitusta ole tehty ennen työvuoron alkua, poissaolon ajalta ei makseta sairausajan palkkaa.
- Työnantaja voi perustellusta syystä, mm. silloin kun työntekijällä on useita toistuvia sairauspoissaoloja, vaatia työkyvyttömyyden osoitukseksi lääkärintodistusta.
- Omailmoitusmenettelyä ei sovelleta vuosiloman aikana.

Osapuolet suosittelevat, että sovittaessa omailmoitusmenettelystä, paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat alle 10-vuotiaan lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

3. 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.

4. Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todis-

tus 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.

TES

5. 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 sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

6. 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.

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

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelle 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 sairas-

tumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

8. 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 osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

9. Muualla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

10. Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja maksaa työntekijälle henkilökohtaisen tuntipalkan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys **nuorista työntekijöistä** annetussa laissa (998/93), ja **säteilylaissa (859/2018)** 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 päivärahamen siten kuin työehtosopimuksessa määrätään.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat terveystarkastukset järjestetään ensisijaisesti säännöllisen työajan puitteissa työnantajan määräämänä ajankohtana.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan työntekijälle henkilökohtaisen tuntipalkan suuruista palkkaa tarkastukseen osallistumisen ajalta. Lakisääteisen työterveystarkastuksen ajalta ei makseta ylityökorvauksia, ellei työnantaja määrää työntekijää terveystarkastukseen nimenomaan säännöllisen vuorokautisen työajan ylityttyä.

Kvartsipölylle altistumisen johdosta ASA-rekisteriin merkittyjen henkilöiden osalta säännöllisten määräaikaisten terveystarkastusten välit määrittelee työterveyshuollon ammattihenkilö. Määräaikaistarkastus on toistettava 1-3 vuoden välein, ellei erityisestä syystä työterveyslääkäri muuta edellytä.

2. Muut lääkarissa käynnit

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

a) *Perusedellytykset*

(koskevat kaikkia b)-kohdan tapauksia)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämättömyydestä 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 varaa vastaanottoajan 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 menetystä välttäten.

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 sairausoireiden 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 tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastuksen ja tutkimukset sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteiden tutkimuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

Ansionmenetys korvataan naisten rintasyöpäseulontaan osallistumisen ajalta sekä kohdunkaulaosan syövän seulontaan osallistumisen ajalta, mikäli nämä tapahtuvat työaikana.

4. Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaiseen sairausajan palkkaan syöpäsairauden edellyttämän lääketieteellisen hoitotoimenpiteen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

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

16 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä Elinkeinoelämän 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 lomaltapaluurahoineen 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. $2,5 \text{ lomapäivää} \times \text{tuntipalkka} \times 12 = \text{kuukauden ajalta kertyvä lomarahan määrä.}$

Jos täydessä lomanmääräytymiskuukaudessa 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: $2,5 \text{ lomapäivää} \times \text{palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka} \times 12 \times 5/21$ (23,8 %).

Lomansa aikana eristysalan työssä olevien koululaisten ja opiskelijoiden lomakorvauksen määrä on 14 prosenttia työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä 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.

5. 55-vuotta täyttäneillä työntekijöillä on oikeus ylimääräiseen viiden arkipäivän mittaiseen palkattomaan vapaaseen. Vapaan ajankohdasta sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantaja päättää vapaan ajankohdasta kuultuaan työntekijää. Vapaa on työssäoloajan veroista aikaa.

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 vartioituina, mikäli työmailla 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 veitsenterä ja 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 osallistuvale korvataan ansionmenetys siltä 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 työsuhte 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. Rekisteröity parisuhde rinnastetaan avioliittoon.

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 työsuhte 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 työsuhte 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 työösopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien. Mikäli lapsi syntyy ennen laskettua aikaa, lapsen äiti tai isä ei menetä oikeuttaan edellä mainittuihin palkkaetuksiin, mikäli kuusi kuukautta olisi täyttynyt laskettuun aikaan mennessä.

Isyysvapaa tulee voimaan 1.1.2009.

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

Alle 7-vuotiaan lapsen adoptio

Milloin työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvän vastaavan pituinen palkallinen äitiys- tai isyysvapaaseen rinnastettava vapaa. Tämä ei koske perheen sisäistä adoptiota.

7. Työntekijälle, joka ei työskentele vakituisella työntekemissäpaikalla, maksetaan päivittäin verovapaa ateriakorvaus Verohallinnon 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 verovapaan ateriakorvauksen enimmäismäärä.

20 § Suojavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta:

1. Suojalasit, suojakypärän ja siihen kiinnitettävät kuulosuojaimet sekä suojakypärän myssyn ja muut tarvittavat henkilökohtaiset suojaimet.

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 käyttötärpeesta 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. Työnantaja vastaa suojavaatteiden ja suojavälineiden puhtaanapidosta, huollosta ja mahdollisista tarkastuksista. Toteutustapa

sovitaan paikallisesti 28.2.2023 mennessä. Suojavaatteilla tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksen 427/2021 mukaisia kehon suojaukseen tarkoitettuja vaatteita ja muita vastaavia varusteita. Työntekijä luovuttaa työnantajalta saamansa varusteet työsuhteen päätyttyä työnantajalle.

21 § Työterveyskortti

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

Työntekijän on pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennus-työmaalla. Työterveyshuollon järjestämisen valvomiseksi työntekijän on näytettävä työterveyskortti työnantajalle.

22 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan Kattoliitto ry:hyn kuuluvissa vedeneristysalan yrityksissä paikallisesti 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.

TES

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 neuvottelumuiston.

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

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi astuu voimaan 1.3.2022. Sopimuskausi päättyy 29.2.2024. Mikäli vuoden 2023 palkkaratkaisusta ei päästä sopimukseen 30.11.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

26 § Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 1. maaliskuuta 2022

KATTOLIITTO ry

RAKENNUSLIITTO ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA VEDENERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESTA 2022–2024

Aika: 1.3.2022
 Paikka: Rakennusliitto ry, Helsinki
 Allekirjoittajat: *Kattoliitto ry:stä*
 Sanna Nuikka
 Harri Saarinen

Rakennusliitto ry:stä
 Kari Koivunurmi
 Matti Harjuniemi
 Kimmo Palonen

1. Sopimuskausi ja työehtosopimusten voimaantulo

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Mikäli vuoden 2023 palkankorotuksista ei päästä sopimukseen 30.11.2022 mennessä, työehtosopimus voidaan irtisanoa päätty-mään 28.2.2023.

2. Palkankorotukset sopimuskaudella

Vuosi 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmak-sukauden alusta. Yleiskorotus on 2,0 % ja taulukkopalkkoja ko-rotetaan 2 %. Kesken olevia urakoita ja työehtosopimuskohtaisia urakkahintoja korotetaan 2 %. Työehtosopimuksen rahamääräisiä lisiä sekä henkilöstön edustajan erilliskorvauksia korotetaan 2 %.

Palkkaryhmät	€/h
pr 1	11,05 €
pr 2	13,74 €
pr 3	15,91 €
pr 4	17,83 €

Vuosi 2023

Vuoden 2023 palkankorotukset sovitaan erikseen. Mikäli palkankorotuksista ei päästä sopimukseen 30.11.2022 mennessä, työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023 mennessä.

TES

3. Muut työehtosopimuksen muutokset

1. TES 15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen, kohtaan b) Erikoisedellytykset (s. 24)

Muutetaan 2. Muut lääkärintarkastukset otsikko ”Muut lääkäriissä käynnit” (s. 23)

Lisätään uusi 15 kohta 4:

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaiseen sairausajan palkkaan syöpäsairauden edellyttämän lääketieteellisen hoitotoimenpiteen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Nykyinen kohta 4 numeroidaan 5.

2. TES 20 § Suojavarusteet (s. 29)

Muutetaan tekstiä neuvottelutuloksen mukaisesti

3. TED 5 § Työntekijöiden edustajien valinta (s. 63)

Muutetaan 1 kohtaa neuvottelutuloksen mukaisesti

4. TED 13 § Luottamusmiehen tiedonsaanti (s. 69)

Lisätään 1 kohdan alle neuvottelun mukainen teksti

Lisätään TED johdantoon neuvottelun mukainen teksti

5. UTS (s. 78)

Muutetaan tekstiä neuvottelutuloksessa sovitulla tavalla.

6. Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (s. 80)

Muutettiin jäsenmaksuperintää koskeva sopimus kokonaisuudessaan.

7. Muutokset urakkahinnoitteluun

- Lisätään numerointi urakkahinnoitteluun.
- ”Korjaustyöt” siirretään kohtaan Selventävät ohjeet ja määräykset, kohta 6.
- ”Kuivaustyöt” siirretään kohtaan Selventävät ohjeet ja määräykset, kohta 7.
- ”Tulitöiden jälkivartiointi” siirretään kohtaan Selventävät ohjeet ja määräykset, kohta 8
- Nykyinen kohta 6. numeroidaan kohdaksi 9.

4. Allekirjoituspöytäkirjan tekstimuutokset

Lisätään allekirjoituspöytäkirjaan seuraava teksti kevytyrittäjistä.

Liittojen yhteinen kannanotto kevytyrittäjyydestä

UTS-sopimuksen mukaan ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa: alihankintatyönä ja työvoiman vuokrauksena. Työmarkkinoille on leviämässä kevytyrittäjyyden konsepti. Kyse on työsuhteessa tehtävän työn ja aidon yrittäjätoiminnan väliin luodusta järjestelystä, jossa mm. tapaturma-, työttömyys- ja eläkevakuutusmaksut siirtyvät kevytyrittäjän itsensä hoidettavaksi. Kevytyrittäjyydestä aiheutuu lisäksi kustannuksia laskutus- ja maksupalveluista ja yrittäjävoiton mahdollisuus on usein epärealistinen.

Tilajayrityksen kannalta kevytyrittäjyyteen liittyy ongelmia mm. sosiaalivakuutusmaksujen suorittamisen, tapaturmavakuuttamisen sekä työehtojen toteutumisen näkökulmasta.

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry katsovat, että toimittaessa yhteisellä työmaalla vastuusuhteiden selkeys on ensiarvoisen tärkeää. Kevytyrittäjyys on ristiriidassa alan yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja sosiaalisesti kestävä työelämän tavoitteiden kanssa. Tilajien asemassa toimivien yritysten on syytä varmistua siitä, että ulkopuolisen työvoiman käyttö tapahtuu työehtosopimuksen ja tämän suosituksen mukaisesti. Se tarkoittaa, että alihankkijan ja vuokratyövoimayrityksen henkilöstön asema on järjestetty työsuhteiseksi.

Lisätään allekirjoituspöytäkirjaan seuraava teksti:

Perustetaan työryhmä arvioimaan perhevapaaudistuksen vaikutuksia olemassa oleviin työehtosopimusmääräyksiin

Vedeneristysalan työehtosopimuksen työryhmät

- Urakkatyöryhmä
- Tuottavuus- ja työturvallisuustyöryhmä
- TES-kirjan selkeyttämistyöryhmä
- Sairausajan palkkaustyöryhmä

TES

5. Liitesopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia: Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla (RISS), Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta vedeneristysalan yrityksissä (TED), Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus (UTS), Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (AYM), Koulutussopimus (KTS), Yleissopimus (YS), Työajan lyhennyssopimus (TLS) sekä 21.1.1994 päivättyä sopimusta vedeneristysalan työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta.

Edellä mainitut sopimukset voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Allekirjoitukset

Rakennusliitto ry

Kari Koivunurmi

Matti Harjuniemi

Kimmo Palonen

Kattoliitto ry

Sanna Nuikka

Harri Saarinen

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 lyhennysvapaan antaminen

Työajan lyhennysvapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Lyhennysvapaata ei voi määrätä pidettäväksi lomautuksen tai vuosiloman aikana.

Lyhennysvapaa 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.

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

Tulkintaohjeita:

Vedeneristysalan työajan lyhennys sopimuksen 3. kohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia neljän työajan lyhennyspäivän 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 ilmoitettuna 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.

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 työaikaa 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 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 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 Juntila

Keijo Toivio

Jaakko Hoikkala

RAKENNUSLIITTO RY

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

Tarmo Salomaa

SOPIMUS VEDENERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISESTA JA TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA

Aika 21.1.1994

TES

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 Rakenusliitto on hyväksynyt käytettäväksi kokonaishintaurakkakauspoissa.

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.

URAKKAHINNOITTELU 2022–2023

Palkkaryhmät ovat sopimuskaudella seuraavat:

1.6.2022

Palkkaryhmä 1 11,05 €

- Harjoittelijat, opiskelijat
- Sääeste ja odotus työntekijän palkkaryhmästä riippumatta

Palkkaryhmä 2 13,74 €

- 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 15,91 €

- 2-10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät
- Vähintään 5 vuotta alalla olleet muut kuin vedeneristysalan työntekijät

Palkkaryhmä 4 17,83 €

- Yli 10 vuotta alalla olleet vedeneristysalan työntekijät ja yli 5 vuotta alalla olleet soveltuvan ammattitutkinnon suorittaneet vedeneristysalan työntekijät.

VESIKATE JA VEDENERISTYS

2022

	1. Kosteuseristykset ja sivelyt €/m²	1,02
	Pinnan kaltevuus 0-1:4	
1.1	Kylmät bitumiliuossivelyt	0,16
1.2	Kuumat bitumisivelyt	0,27
	Pinnan kaltevuus yli 1:4	
1.3	Kylmät bitumiliuossivelyt	0,22
1.4	Kuumat bitumisivelyt	0,35
	Pinnan kaltevuus yli 1:2	
1.5	Kylmät bitumiliuossivelyt	0,24
1.6	Kuumat bitumisivelyt	0,37
	Pinnan kaltevuus 1:1	
1.7	Kylmät bitumiliuossivelyt	0,34
1.8	Kuumat bitumisivelyt	0,55

	2. Kermityöt €/m²	2022
	Aluskermi	
2.1	Vesitiivissaumaliimaus tai hitsaus	0,48
2.2	Piste- ja vesitiivissaumaliimaus	0,57
2.3	Kauttaaltaan liimaten	0,67
2.4	Piste- tai raita- ja saumahitsaus	0,68
2.5	Kauttaaltaan hitsaus	0,80
	Pintakermit ja yksikerroskatteet	
2.6	Puhdassaumatyö piste- tai raita- ja saumahitsaten	0,84
2.7	Puhdas saumatyö kauttaaltaan liimaten tai hitsaten	0,95

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

	Kattolaattakatteen asennus	2022
2.8	Kattolaattakatteen asennus/räystäskaistan tai -palasten asennus kuuluu työhön €/m ²	2,11
2.9	Harjapalasten asennus €/jm	0,69
2.10	Jiiri €/m ² (haittahinta tuotteen asennusohjeen mukaisesta työtavasta, sisältää kittauksen ja laatan leikkauksen).	2,35

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

	Sokkeleristykset €/m ²	2022
2.11	Kermityöt	2,26
2.12	Eristevelytyöt	1,63

UP

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

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

	Kaistat €/jm (sauma-, räystä- ja harjakaista) sis. neliöt. ¹⁾	2022
2.13	Aluskermikaistat €/jm, sis. neliöt alle 350 mm	0,49
2.14	Aluskermikaistat €/jm, sis. neliöt 350-550 mm	0,61
2.15	Pintakermikaistat €/jm, haittahinta sis. leikkaus alle tai tasan 550 mm	0,46
2.16	Kaistojen leikkaus työnantajan määräyksestä	0,14
2.17	Kiinnikkeiden päälle asennettavista, valmiiksi leikatuista enit. 0,12 m ² suuruisista kermipaloista maksetaan	0,15

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

	3. Kaltevat pinnat (eristysten tason pituus yli 100 cm)	
3.1	Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:4	perushinta + 30 %
3.2	Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:3	perushinta + 40 %
3.3	Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:2	perushinta + 50 %
3.4	Eristettävän pinnan ollessa jyrkempi kuin 1:1	sovelletaan seinähintaa

Pinta-aloja ym. koskevat määräykset

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

	M ²	
3.5	1–50	Sovitaan erillinen urakka-hinta tai tuntityö
3.6	50–100	50 %
3.7	100–200	25 %
3.8	200–400	10 %

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 katkoväli on suurempi kuin 500 mm. Liikuntasauaman ei kuitenkaan katsota katkaisevan eristystyötä, jos se muutoin eristetään yhteen. Alle 100 m² erillisiä pinta-aloja ei missään tapauksessa voida laskea yhteen, vaikka katkos olisi pienempi kuin 500 mm. 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	2022
3.9	Enintään 500 mm	0,85
3.10	501–1000 mm	1,39
3.11	1001–1500 mm	1,87

Perushinta kertaantuu asennettavien 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 m ² , €/kpl ^{1), 2), 3) ja 4)}	2022
3.12	Enintään 500 mm	4,33
3.13	501–1000 mm	6,24
3.14	1001–1500 mm	8,28

Perushinta kertaantuu asennettavien kermikerrosten lukumäärällä.

¹⁾ Kannen eristys ei sisälly hintaan.

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

³⁾ Yli 2 m²:n aukko pystynoston hinnalla, vähennetään kokonaispinta-alasta.

⁴⁾ Hinta on kokonaishinta haitasta. Laskelmassa huomioitu holkat, leikkaus sekä kapea huopa.

	4. Suojakivetykset (6 m välein valm. nostetuista kasoista) €/m ²	2022
4.1	Kiven levitys ja tasaus enint. 35 kg/m ²	0,23
4.2	Kiven levitys ja tasaus enint. 45 kg/m ²	0,26
4.3	Kiven levitys ja tasaus enint. 55 kg/m ²	0,29

	Höyrynsulut ja suodatinkankaat €/m ²	2022
4.4	Muovin, paperin tai suodatinkankaan levitys, leikkaus ja limitys alle 400 mm leikkauksineen. Kudosvahvisteisten muovien/suodatinkankaiden osalta mahd. leikkaukset eivät sisälly hintoihin.	0,16
4.5	Poimulevyn päälle levitettävä muovi	perushinta + 10 %
4.6	Vaakatasossa oleva putki	0,21
	Lisähintaa maksetaan räystäään kermieristysten yhteydessä, mikäli räystäs jatkuu kaiteen ulkopuolelle yli 300 mm	0,21

	Laakerointimatot €/m ²	2022
4.7	Solumuovimattojen tai rullavillojen levitys, leikkaus ja pisteittäin liimaus	0,31
4.8	Salaojamatton asennus sis. leikkaus. Rullan leveys enintään 2,5 m	0,31

	5. Kattotarvikkeet €/kpl	2022
5.1	Katto-, höyrysulku ja lattiakaivot sekä ulosheittäjät ¹⁾	7,92
5.2	Alipainetuulettimien ja läpivientitiivisteiden liittäminen kermien väliin ¹⁾ (sis. klemmarit ym. kiinnittämiseen)	4,45
5.3	Eristettävä pinta jyrkempi kuin 1:2	6,68
5.4	Tippakaivot	2,24

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.

	6. Eristyslevytyöt €/m²/kerros	2022
	Levyn paksuus	
6.1	0–60 mm	0,34
6.2	61–150 mm	0,53
6.3	151–210 mm	0,68
6.4	Lamellivilla / työ sisältää lamellivillan asennuksen sekä pehmeän villan asennuksen reunoilla ja läpivienneissä	1,03
6.5	Nostot seinälle 500–1000 mm, haitta €/jm	0,49

	Eristyslevyjen sahaus €/jm	2022
	Levyn paksuus	
6.6	0–60 mm	0,15
6.7	61–150 mm	0,21
6.8	151–210 mm	0,46
6.9	Lamellivilla	0,60
6.10	Kattokaivosyvennyksen teko €/kpl	4,78

	7. Kiinnikkeiden asennus	2022
	Kiinnikkeet asennetaan yleensä alimman kermikerroksen pilosaumasta kermin mahdollisen lämpöeristekerroksen läpi.	
	Mekaaninen kiinnitys € / 10 kpl	
7.1	Käsinnalaus huopanauloilla pysty- ja vaakapinoille (n. 10 kpl/m ²)	0,37
7.2	Kiinnikkeen asennus puuhun	0,74
7.3	Eristeen paksuus yli 300 mm	0,81
7.4	Mekaaninen kiinnitys pystypinoilta betoniin. Eristyksen yläreunan mekaaninen kiinnitys betoniin, valmiiksi rei'itetty lista.	3,15
7.5	Kiinnikkeen asennus poimulevyyn / vanhan kermin läpi lämmöneristelevyyn ¹⁾	1,13
7.6	Eristeen paksuus yli 300 mm	1,24
7.7	Kiinnikkeen asennus betoniin	1,72
7.8	Eristeen paksuus yli 300 mm	1,89
7.9	Pistekiinnitys bitumilla	0,14

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

KEVYTSORA- JA PINTALAATTATYÖT

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.

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.

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 mittatarkkuudesta 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 muuten on esim. esteistä johtuen poikkeuksellisen vaikea. Pienehköjä jälkitöitä tehtäessä voi nosto tapahtua myös ko. kohdissa esitetyistä poikkeavalla tarkoitukseen sopivalla astialla.

	8. Urakkahinnat €/m²	2022
8.1	Kevytsoratyö ja valu	1,73
8.2	Kevytsoratyö ja betonilaatta	1,97
8.3	Kevytsorakallistukset (keskipaksuus enint. 200 mm)	1,22
8.4	Betonista tehdyt kallistukset (keskipaksuus enint. 100 mm)	1,19
8.5	Kattokaivosyvennyksen teko betonimassasta €/kpl	3,84

Kallistushinnat koskevat uudis- ja saneerauskohteita.

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

	9. Muut hinnoitellut työt / lisähinnat / €/jm	2022
9.1	Valmiskaiteiden asennus	1,41
9.2	Puu-, bitumi- tai betoniholkka	0,40
9.3	Alle 2 m ² aukoista maksetaan kpl hinta, sisältää riman sahauksen ja asennuksen	2,41
9.4	Ulkoreunan korotus viistekoolinki (sahaus, kiinnitys ja kulmat, ei verkkoa)	0,94
9.5	Ulkoreunan korotus viistekoolinki + kapula (sahaus, kiinnitys ja kulmat, ei verkkoa)	1,60
9.6	TT-laatan saumapelti, kevyt kiinnitys	0,29
9.7	Tippapelti ¹⁾	1,33
9.8	Tyvikartion, alipainetuulettimen poisto €/kpl	2,66
9.9	Räystäspelttien poisto (roskalavalle)	0,80
9.10	Aukkojen juuripelttien poisto alle 2 m ² piipuista €/kpl	4,00
9.11	Kattokaivon laipan puhdistus ja uuden liitos €/kpl	14,66
9.12	Laipan teko	6,66

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

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 hinnoittelematon työ, 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 työkunta 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 Raken-
nusliitto ry on hyväksynyt käytettäväksi kokonaishintaurakoissa.

Tämä sopimusehto koskee vain Kattoliitto ry:n jäseniä.

Selventävät ohjeet ja määräykset

1. Työkohteen eristettävään kuntoon saattaminen kuuluu työn-
antajalle.

Urakkahintoihin sisältyy kuitenkin eristettävän pinnan pieneh-
köt jälkilakaisut ennen työn aloitusta ja valmiin pinnan jälkilakaisu,
sekä roskien, materiaalien, työvälineiden ja tarvikkeiden kokoami-
nen alaslaskukuntoon alaslaskupaikan kohdalle.

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

3. Mikäli työ tapahtuu katoilla ja kerroksissa, maksetaan erik-
seen tavaroiden siirroista nostopaikalle sekä nostolaitteiden asen-
nuksesta.

Urakkahintaan kuuluu tavarantoimitus vastaanotto nosturia apuna käyt-
tämällä. Tavarantoimitus vastaanotto työpisteeseen ja jakaminen etenemisen
mukaan enintään 30 metrin matkan.

Tavarantoimituksesta 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 asen-
nuksesta ja purkamisesta maksetaan erikseen. Työnantaja asettaa
nostoissa käytettäväksi tarkoituksenmukaiset nostolaitteet.

4. Työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajan työkohtee-
seen hankkimia kaiteita ym. työturvallisuusvälineitä ja noudatta-
maan työturvallisuusmääräyksiä.

5. Mikäli tavarantoimitus nostopaikalta työpaikalle on pitkän vä-
limatkan 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 etäisyy-
dellä tarkoitetaan etäisyyttä nostopaikalta koko eristettävän alueen
painopisteeseen, mikä suorakaiteen muotoisessa pinnassa on lävis-
täjien leikkauspiste.

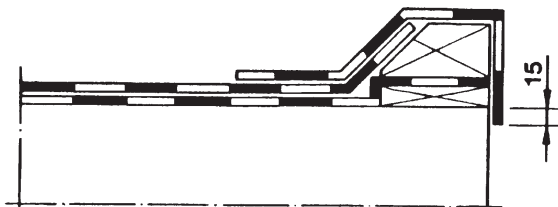
6. Tehtäessä tämän sopimuksen määrittelemiä töitä korjaustöinä tuntipalkalla maksetaan tähän työhön käytetyltä ajalta palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka.

7. Työntekijän joutuessa kuivaamaan sateen jälkeen tai muusta syystä kosteata tai märkää työaluetta maksetaan tähän työhön käytetyltä ajalta palkkaryhmä 2 mukainen tuntipalkka (ks. s. 12). Samoin maksetaan nostoista ja varastotöistä.

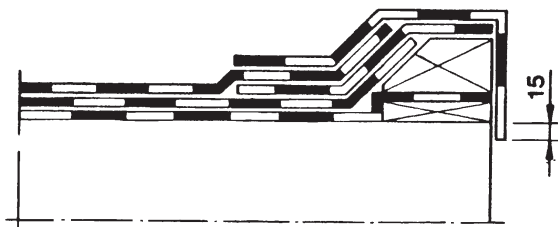
8. Tulitöiden jälkivartioaikana tehdään ensisijaisesti urakkaan kuuluvia töitä, mikäli niitä ei ole maksetaan palkkaryhmiin 2–4 kuuluvalla jälkivartiointia suorittavalle työntekijälle palkkaryhmän 2 mukaista tuntipalkkaa (ks. s. 12). Yli tunnin kestävästä tulitöiden jälkivartioinnista maksettavasta palkasta sovitaan erikseen.

9. Kattoliitto ry:n tekemästä Toimivat Katot -oppaasta voidaan käyttää soveltuvin osin detaljikuvia hyödyksi (<https://www.kattoliitto.fi/kaikki-julkaisut/>).

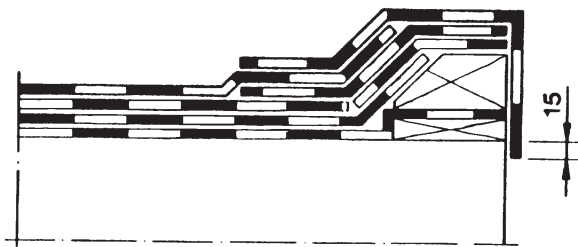
URAKKAPALKKAUKSEN TULKINTOJA SELVENTÄVÄT KUVAT



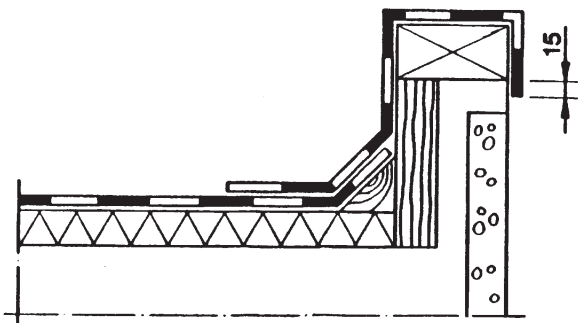
Kuva 1. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 1-kermikate.



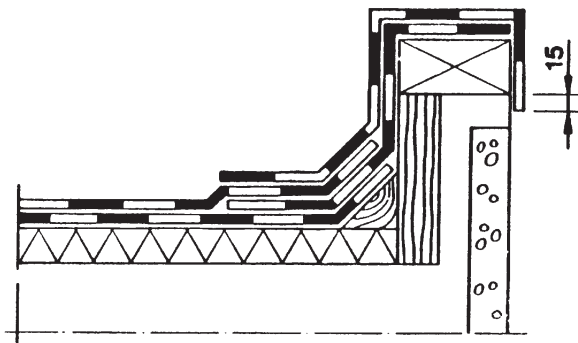
Kuva 2. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 2-kermikate.



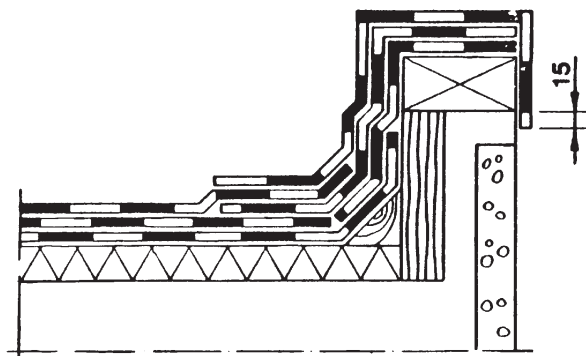
Kuva 3. Saneeraustyö, korotettu räystäs, 3-kermikate.



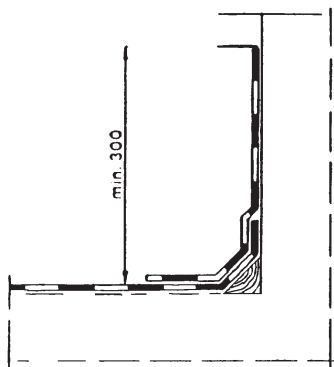
Kuva 4. Räystäs, 1-kermikate.



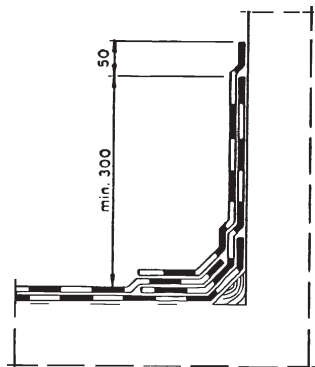
Kuva 5. Räystäs, 2-kermikate.



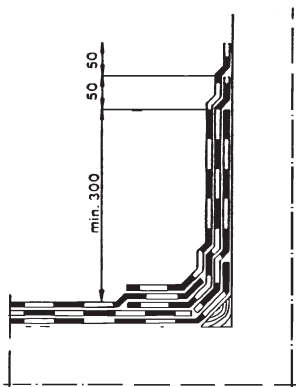
Kuva 6. Räystäs, 3-kermikate.



Kuva 7. Seinälienenosto,
1-kermikate.

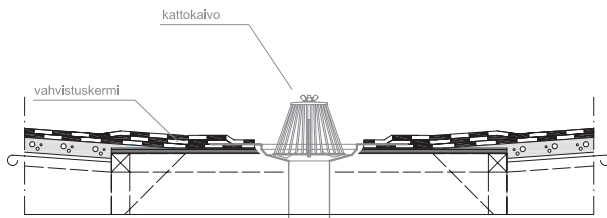


Kuva 8. Seinälienenosto,
2-kermikate.

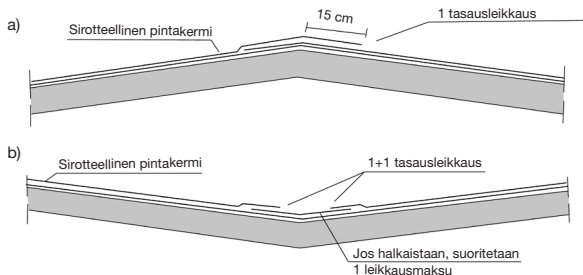


Kuva 9. Seinällennosto, 3-kermikate.

MK 1:10



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-, vedeneristys-, lattianpäällystys-, maalaus- ja teknisen muurauksen aloilla työskentelevien työntekijöiden työsuhteturva 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 yhteistoimintamennettelyn 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. Kuutta kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen 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.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaika kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaanjaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

2 § Lomauttaminen

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

2. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää keran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen 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 sopimuksen lomautusta koskevista määräyksistä.

RISS

3 § Irtisanominen

1. Irtisanoessaan työntekijän työnantajan on noudatettava vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte 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 valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällainen irtisanomisilmoitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen lakkaamiseen mennessä kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen päättymisen täsmennetään viimeistään työsuhteen päättymistä edeltävänä työpäivänä.

4. Mikäli työsopimus on jo lomautusilmoituksen antamisen yhteydessä mahdollisesti irtisanottu, lomautus ja työsuhte päättyvät

irtisanomisilmoituksen mukaisesti, jos työnantaja ei 180 päivän kuluessa lomautuksen alkamisesta ole voinut järjestää työntekijälle tämän ammattitaitoa vastaavaa työtä tämän sopimuksen 6 §:n mukaisesti. Työsuhteen päättymisestä tulee lähettää työntekijälle ilmoitus 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 lomautusajana.

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 toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaikeuksien eivätkä työehtosopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvaikeuksien piiriin.

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet perusteet, vaikutuk-

set ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 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 voimassaolevassa 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 asettaminen rajoitusten mukaisesti.

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

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 työsuhteiden pysyvyys edellyttää jatkuvaa yhteistyötä yrityksen johdon ja henkilöstön välillä. Yhteistyöllä voidaan tehostaa yrityksen kilpailukykyä ja kannattavuutta, mahdollistaa yrityksen sopeutuminen alati muuttuviin markkinoihin sekä edesauttaa työympäristön ja työmenetelmien kehittämistä. YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa tulee lisäksi käsitellä se, miten henkilöstön edustajien ja heidän edustamiensa työntekijöiden välinen yhteydenpito käytännössä varmistetaan.

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

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin, joilla turvataan osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyys- ym. kysymysten nopea käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Edellä mainittujen päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat tehneet sopimuksen työntekijöiden edustajista ja työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistyöstä vedeneristysalan yrityksissä. Sopimuksella määritellään luottamusmiestoimintaa, työsuojeluyhteistoimintaa 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 työmaalla toimi pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho (päätoiteuttaja) on velvollinen huolehtimaan työsuojeluyhteistoiminnasta yhteisellä rakennustyömaalla.

Siltä osin, kuin tällä sopimuksella ei muuta ole sovittu, noudatetaan työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä, työsuojelun valvontalakia sekä lakia muutoksenhausta työsuojeluasioissa.

1 § Työnantajan edustajat

Työnantajan 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 yhtäaikaan kahden tai useamman työnantajan 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 tarkoituksenmukaista, työpaikaksi katsotaan rajoitetumpikin alue kuten yrityksen piirikonttori, alueyksikkö tai jokin muu alueellinen toimipaikka tai pitempikestoinen työkohde, jossa säännönmukaisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää.

Monitoimialayrityksessä 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, alueyksikössä tai työkohteessa työskentelevistä työntekijöistä sekä heidän yhteystietonsa (puhelinnumero, sähköposti). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luovuttaa tiedot suoraan sähköiseen vaalijärjestelmään.

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 ammattiosastoihin 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 työsuojeluvaltuutettujen välillä
- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä sikäli kun ne eivät kuulu mahdollisen alueellisen tai työpaikan työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaan.

Alueellinen työsuojeluvaltuutettu

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

Työpaikan työsuojeluvaltuutettu

- hoitaa työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työpaikan työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä.

TED

7 § Työntekijöiden edustajien työstä vapautus ja ansionmenetyksen korvaus

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

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

3. Mikäli olosuhteet eivät anna aiheutta muuhun, **työsuojeluvaltuutetun** vapautus tehtävien hoitamista varten lasketaan siten, että työsuojeluvaltuutetun edustamien 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 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 37,88 €/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 koulutussopimusten 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 työsuhteturvaa 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 työsuhteturvaa 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 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.

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 tehdystä työajalta.

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

Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä työntekijöille on annettava henkilöstön edustajien yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti).

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. Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee antaa tiedot toimialueellaan käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta kirjallisesti. Tietojen tulee olla käytettävissä töiden alkaessa.

4. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tehtävänsä hoitoa varten tarpeelliset tiedot

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

6. 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.

7. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tustua työaikakirjanpitoon siten, kun työaikalaisissa on säädetty.

8. Työnantaja hankkii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun käyttöönsä näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, 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 annettua tietoa 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 1. kesäkuuta 2018

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 taroituksenmukaisimmalla 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 edel-

lytyksin 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 suosittelevat, 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 tuntuva 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 tuntuva 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, on-

ko 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 koulutustapahtumassa ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 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 neuvottelusuh-teita 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 ammattiyhdistysorgani-saatiossa, 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.

YS

Osapuolten neuvottelut

Jommankumman liiton esittäessä työmarkkinaneuvotteluja tu-lee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivvytyksettä.

Osallisliittojen asiamiehillä, toimitsijoilla tai muilla niiden ni-meämällä edustajilla on oikeus työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työpaikoilla sovittuaan tarkoitukseen so-pivasta ajasta paikalla olevan tai muutoin työmaasta vastaavan asi-anomaisen 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 kauppa-, 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.

Vuokratyövoiman käytön periaatteet käsitellään YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

Yhteistoimintalain 16 §:n 2. momentin mukaisia muutosneuvotteluja ei ole tarpeen käydä silloin, kun vuokratyöntekijöitä on tarkoitus ottaa UTS-sopimuksen 3. kohdan mukaiseen tarpeeseen vähintään viikoksi ja enintään kahdeksi kuukaudeksi. Muissa tapauksissa noudatetaan YT-lakia.

Yritysten tulee luopua vuokratyövoiman käytöstä ennen omien työntekijöiden lomauttamista tai irtisanomista.

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäisehdot määräytyvät työehtosopimuksen 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Käyttäjäyritysten tulee vastata siitä, että vuokratyöntekijöiden työolot työmailla ovat tasa-arvoiset yrityksen omien työntekijöiden kanssa. Työmaapehdytys, työmaan turvallisuuskäytäntöjen ohjeistus ja valvonta, työnjohdon opastus sekä sosiaalitulojen käyttö ja saatavuus on järjestettävä tasapuolisesti työmaan kaikille työntekijöille.

Lisäksi perustetaan työryhmä, joka arvioi vuokratyövoiman käyttöä koskevien tes-määräysten uudistamistarpeet.

4 Tilaajan vastuu

Tilaaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista työntekijä tai luottamusmies ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään 14. kalenteripäivänä sen jälkeen, kun saatava on erääntynyt maksettavaksi.

5 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

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet ammattiyhdistysjäsenmaksun perimisestä seuraavaa:

1 § Jäsenmaksun periminen

Työnantaja perii ammattiyhdistysjäsenmaksut palkkakaussittain tai kuukausittain. Paikallisesti voidaan sopia, että jäsenmaksu peritään etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai koko vuoden jäsenmaksu kerralla.

Jäsenmaksun perinnässä käytetään Rakennusliiton jäsenmaksujen perintäsopimusta.

Työnantaja ei peri jäsenmaksua, mikäli palkkakaudella ei ole lainkaan palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijä on viimekädessä itse vastuussa, että vuotuista jäsenmaksua kertyy vaadittu määrä.

Perinnän loppumisesta tulee ilmoittaa Rakennusliitolle.

2 § Jäsenmaksun tilitys ja selvitys

Jäsenmaksun tilitys toteutetaan yrityksen palkkahallinnolle parhaaksi soveltuvalla tavalla palkkakaussittain tai kuukausittain. Tilitys on mahdollista toteuttaa myös etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai vuosittain.

Tilitys suoritetaan Rakennusliiton jäsenmaksutilille.

Työnantaja toimittaa jäsenkohtaisen selvityksen Rakennusliitolle perimistään jäsenmaksuista. Selvitys toimitetaan kuukausittain tai neljännesvuosittain.

Jos perinnästä on paikallisesti sovittu muuta, toimitetaan selvitys mahdollisimman pian perinnän jälkeen.

3 § Jäsenmaksun määrä

Rakennusliitto ilmoittaa Kattoliitto ry:lle vuosittain kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksun suuruuden.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2022

KATTOLIITTO

Sanna Nuikka

RAKENNUSLIITTO

Kari Koivunurmi

RAKENNUSTIETO>

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-418-0



9 789522 674180