HAMMASLABORATORIOALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

28.5.2025 – 31.1.2028

Hammaslaboratorioliitto ry
Ammattiliitto Pro ry

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLTÖ....10
1 § SOVELTAMISALA....10
2 § YLEISET VELVOLLISUUDET....10
3 § PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET....10
4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN....17
5 § TYÖAIKA....18
6 § LISÄTYÖ....21
7 § YLITYÖKORVAUKSET....21
8 § OSA-AJAN PALKKA....22
9 § VUOSILOMA....24
10 § PALKKA SAIRAUDEN TAI RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN....25
11 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET....26
12 § MATKAKORVAUKSET....27
13 § LYHYT TILAPÄINEN POISSAOLO....27
14 § LOMAUTUS....28
15 § TYÖOLOSUHTEET....29
16 § TYÖASUT JA ROKOTUKSET....29
17 § PAIKALLINEN SOPIMINEN....29
18 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS....30
19 § TYÖEHTOSOPIMUSTEN JA LAKIEN NÄHTÄVÄNÄ PITO....30
20 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO....30
HAMMASLABORATORIOIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS....36

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Hammaslaboratorioalan työehtosopimus 2025–2028

Aika 28.5.2025

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi sopimuskausi on voimassa 28.5.2025 alkaen 31.1.2028 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole osapuolten toimesta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat lokakuun 2026 aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kullakin sopijaosapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027.

Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti muille sopijaosapuolille viimeistään 30.11.2026.

2. Palkankorotukset

2.1. Palkkaratkaisu vuonna 2025

2.1.1. Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstön kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai koko henkilöstön kanssa 15.7.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Mikäli paikalliseen palkkaratkaisuun ei päästä 15.7.2025 mennessä, toteutetaan palkankorotukset kohdan 2.1.2. mukaisilla korotusprosenteilla siten, että korotukset tulevat voimaan 1.7. alkaen, mutta ne maksetaan takautuvasti viimeistään elokuun palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä tai koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

2.1.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Vuonna 2025 kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,5 %. Korotus voidaan maksaa kahdessa erässä niin, että 1.7.2025 tai lähinnä sen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien palkkoja korotetaan 1,25 %:lla ja 1.12.2025 tai lähinnä sen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien palkkoja korotetaan 1,25 %:lla.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2025 alkaen alla oleviin euromääriin

Hammastyöntekijät (HTT)	1.7.2025
Alin palkka	1786
1 vuoden jälkeen	1871
3 vuoden jälkeen	1965
6 vuoden jälkeen	2059
9 vuoden jälkeen	2162
12 vuoden jälkeen	2270
15 vuoden jälkeen	2384

Hammaslaborantit (HBL)	
Alin palkka	2053
1 vuoden jälkeen	2155
3 vuoden jälkeen	2258
6 vuoden jälkeen	2369
9 vuoden jälkeen	2486
12 vuoden jälkeen	2610
15 vuoden jälkeen	2740

Oppisopimusoppilas	
12 kk:n ajan	1512
12 kk:n jälkeen	1624

Hammasteknikot (HT)

Alin palkka	2349
1 vuoden jälkeen	2427
3 vuoden jälkeen	2591
6 vuoden jälkeen	2712
9 vuoden jälkeen	2846
12 vuoden jälkeen	2988
15 vuoden jälkeen	3139

Vastaava hammasteknikko (VHT) 3018

Hammasteknikko-oppilas

potilastöitä tehdessään 1786

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2025 lukien 2 %.

2.2. Palkkaratkaisu vuonna 2026

2.2.1 Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstön kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai koko henkilöstön kanssa 15.5.2026 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Mikäli paikalliseen palkkaratkaisuun ei päästä 15.5.2026 mennessä, toteutetaan palkankorotukset kohdan 2.2.2. mukaisilla korotusprosenteilla.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

<u>Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta</u>

Luottamusmiehellä tai koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

2.2.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,9 %

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2026 lukien alla oleviin euromääriin

Hammastyöntekijät (HTT)	1.7.2026
Alin palkka	1825
1 vuoden jälkeen	1912
3 vuoden jälkeen	2008
6 vuoden jälkeen	2104
9 vuoden jälkeen	2209
12 vuoden jälkeen	2320
15 vuoden jälkeen	2436

Hammaslaborantit (HBL)	
Alin palkka	2099
1 vuoden jälkeen	2202
3 vuoden jälkeen	2307
6 vuoden jälkeen	2421
9 vuoden jälkeen	2541
12 vuoden jälkeen	2668
15 vuoden jälkeen	2800

Oppisopimusoppilas	
12 kk:n ajan	1545
12 kk:n jälkeen	1659

Hammasteknikot (HT)	
Alin palkka	2400
1 vuoden jälkeen	2480
3 vuoden jälkeen	2648
6 vuoden jälkeen	2771
9 vuoden jälkeen	2909
12 vuoden jälkeen	3054
15 vuoden jälkeen	3208

Vastaava hammasteknikko (VHT)3084

Hammasteknikko-oppilas

potilastöitä tehdessään 1825

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2026 lukien 2,2 %.

2.3. Palkkaratkaisu vuonna 2027, mikäli sopimusta ei ole irtisanottu

2.3.1. Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstön kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai koko henkilöstön kanssa 15.5.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Mikäli paikalliseen palkkaratkaisuun ei päästä 15.5.2027 mennessä, toteutetaan palkankorotukset kohdan 2.3.2 mukaisilla korotusprosenteilla.
Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

<u>Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta</u>

Luottamusmiehellä tai koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

2.3.2 Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,4 %

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2027 lukien alla oleviin euromääriin

Hammastyöntekijät (HTT)	1.7.2027
Alin palkka	1862
1 vuoden jälkeen	1951
3 vuoden jälkeen	2048
6 vuoden jälkeen	2147
9 vuoden jälkeen	2254
12 vuoden jälkeen	2367
15 vuoden jälkeen	2485

Hammaslaborantit (HBL)

Alin palkka	2140
1 vuoden jälkeen	2246
3 vuoden jälkeen	2353
6 vuoden jälkeen	2469
9 vuoden jälkeen	2592
12 vuoden jälkeen	2721
15 vuoden jälkeen	2856

Oppisopimusoppilas

12 kk:n ajan	1576
12 kk:n jälkeen	1693

Hammasteknikot (HT)

Alin palkka	2448
1 vuoden jälkeen	2530
3 vuoden jälkeen	2701
6 vuoden jälkeen	2827
9 vuoden jälkeen	2967
12 vuoden jälkeen	3115
15 vuoden jälkeen	3272

Vastaava hammasteknikko (VHT)3146

Hammasteknikko-oppilas

potilastöitä tehdessään 1862

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2027 lukien 2 %.

3. Tekstimuutokset työehtosopimukseen

3.1. Lisätään pykälään 5 § Työaika päivittäisen lepoajan alle toinen kappale

5 § Työaika

Päivittäiset lepoajat

Työntekijöille on annettava mahdollisuus kahteen 10 minuutin pituiseen taukoon työpaikalla työpäivän aikana. Työntekijöille on annettava työpäivän aikana yksi tunnin mittainen lepoaika, jota ei lueta työaikaan kuuluvaksi. Lepoaika voidaan sopia työntekijäkohtaisesti myös puolen tunnin pituiseksi, jonka aikana työntekijällä on oikeus poistua esteettömästi työpaikalta. Kyseinen lepoaika tulee antaa klo 10.30–13.30 välisenä aikana.

,

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijällä ei ole lepoaikanaan työvelvoitetta. Poikkeuksena tästä on tilanne, jossa työpaikalla on sovittu päivittäisen lepoajan kuulumisesta työaikaan, Selvyyden vuoksi todetaan, että kaksi 10 minuutin lepoaikaa lasketaan kuuluvaksi työaikaan.

Muilta osin työajan suhteen noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia**.**

3.2. Muutetaan pykälän 10 § Palkka sairauden tai äitiysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen kohta Äitiys- isyys- ja vanhempainvapaa kuulumaan seuraavasti:

Raskaus – ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.
2. Alle 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta maksetaan täysi palkka, vastaavasti kuten sairaustapauksissa alle 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa.
3. Vähintään 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa synnyttäneelle vanhemmalle maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkka 3 kuukaudelta. Vähintään 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa vanhempainrahaan oikeutetulle ei-synnyttäneelle työntekijälle maksetaan palkka 36 arkipäivältä.
4. Mikäli työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, hänellä on oikeus enintään 3 kuukauden palkalliseen vapaaseen työsuhteen pituuden perusteella vastaavasti kuin kohdissa 2 ja 3.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että työntekijän työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista

Erityisraskausraha

Työntekijällä on oikeus saada ennen varsinaista raskausrahaa kuukauden ajalta erityisraskausrahaa, mikäli työssä on epäiltävissä äidille tai lapselle terveyttä haittaavaa altistusvaaraa. Mikäli työntekijä saa erityisraskausrahaa kuukautta ennen varsinaisen raskausraha kauden alkamista, lyhentää se maksettavaa raskausrahaa saman verran.

3.3. Lisätään uusi kappale otsikon 13 § Lyhyt tilapäinen poissaolo alle

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

Työnantaja ei maksa palkkaa siltä ajalta, kun työntekijä käyttää oikeuttaan omaishoitovapaaseen. Nämä päivät ovat kuitenkin työssäolon veroista aikaa vuosiloman pituutta määrättäessä.

3.4. Lisätään uusi kappale otsikon 13 § Lyhyt tilapäinen poissaolo alle

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työnantajan tulee laatia ikäohjelma osana henkilöstösuunnitelmaa silloin kun työpaikalla työskentelee vakituisesti yli 30 työntekijää.

Kaiken kokoisilla työpaikoilla työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työntekijän niin halutessa työnantaja ja 55-vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyvän työntekijän työssä jaksamista.

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY	AMMATTILIITTO PRO RY
Markku Sinisalo	Niko Simola
	Minea Pyykönen

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY:N JA AMMATTILIITTO PRO RY:N VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS

TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLTÖ

1 § SOVELTAMISALA

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat hammaslaboratorioalan palveluksessa olevat työntekijät ja toimihenkilöt, joista jatkossa käytetään nimitystä työntekijät.

2 § YLEISET VELVOLLISUUDET

Työnantajan tulee luottamuksella suhtautua työntekijään ja mahdollisuuksien mukaan myös tukea työntekijän tämän pyrkiessä kehittämään ammattitaitoaan.
Työnantajan tulee tiedottaa työntekijälle hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista mahdollisimman aikaisin ja tukea työntekijää hänen toimiessaan työnantajan edustajana.
Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uudelle työntekijälle selvitetään sovellettava työehtosopimus. Työsopimus on aina tehtävä kirjallisena.

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön pankkitilille.

Ryhmähenkivakuutus

Työnantajan tulee ottaa ja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutus.

Järjestäytymisvapaus

Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja toisin loukkaamaton.

3 § PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Palkantarkistukset vuonna 2025

Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstön kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen

kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai koko henkilöstön kanssa 15.7.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Mikäli paikalliseen palkkaratkaisuun ei päästä 15.7.2025 mennessä, toteutetaan palkankorotukset yleiskorotuksena alla olevilla korotusprosenteilla siten, että korotukset tulevat voimaan 1.7. alkaen, mutta ne maksetaan takautuvasti viimeistään elokuun palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä tai koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Yleiskorotus 1.7.2025

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,25 %.

Yleiskorotus 1.12.2025

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.12.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,25 %.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2025 lukien 2 %.

Palkantarkistukset vuonna 2026

Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstön kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja

palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai koko henkilöstön kanssa 15.5.2026 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Mikäli paikalliseen palkkaratkaisuun ei päästä 15.5.2026 mennessä, toteutetaan palkankorotukset yleiskorotuksena alla olevilla korotusprosenteilla.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä tai koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Yleiskorotus 1.7.2026

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,9 %.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2026 lukien 2,2 %.

Palkantarkistukset vuonna 2027, mikäli sopimusta ei ole irtisanottu

Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstön kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai koko henkilöstön kanssa 15.5.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Mikäli paikalliseen palkkaratkaisuun ei päästä 15.5.2027 mennessä, toteutetaan palkankorotukset yleiskorotuksena alla olevilla korotusprosenteilla.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä tai koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä

Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Yleiskorotus 1.7.2027

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,4 %.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2025 lukien 2 %.

TAULUKKOPALKAT OVAT SEURAAVAT:

Taulukkopalkat 30.6.2025 saakka-

Hammastyöntekijät (HTT)	
Alin palkka	1751
1 vuoden jälkeen	1835
3 vuoden jälkeen	1926
6 vuoden jälkeen	2019
9 vuoden jälkeen	2120
12 vuoden jälkeen	2226
15 vuoden jälkeen	2337
Hammaslaborantit (HBL)	
Alin palkka	2013
1 vuoden jälkeen	2113
3 vuoden jälkeen	2213
6 vuoden jälkeen	2322
9 vuoden jälkeen	2438
12 vuoden jälkeen	2559
15 vuoden jälkeen	2686
Oppisopimusoppilas	
12 kk:n ajan	1482
12 kk:n jälkeen	1592
Hammasteknikot (HT)	
Alin palkka 2303	
1 vuoden jälkeen	2379

3 vuoden jälkeen	2541
6 vuoden jälkeen	2659
9 vuoden jälkeen	2790
12 vuoden jälkeen	2930
15 vuoden jälkeen	3077
Vastaava hammasteknikko (VHT)	2958
Hammasteknikko-oppilas potilastöitä tehdessään	1751

Taulukkopalkat 1.7.2025 alkaen

Hammastyöntekijät (HTT)	
Alin palkka	1786
1 vuoden jälkeen	1871
3 vuoden jälkeen	1965
6 vuoden jälkeen	2059
9 vuoden jälkeen	2162
12 vuoden jälkeen	2270
15 vuoden jälkeen	2384
Hammaslaborantit (HBL)	
Alin palkka	2053
1 vuoden jälkeen	2155
3 vuoden jälkeen	2258
6 vuoden jälkeen	2369
9 vuoden jälkeen	2486
12 vuoden jälkeen	2610
15 vuoden jälkeen	2740
Oppisopimusoppilas	
12 kk:n ajan	1512
12 kk:n jälkeen	1624
Hammasteknikot (HT)	
Alin palkka	2349
1 vuoden jälkeen	2427
3 vuoden jälkeen	2591
6 vuoden jälkeen	2712
9 vuoden jälkeen	2846
12 vuoden jälkeen	2988
15 vuoden jälkeen	3139
Vastaava hammasteknikko (VHT)	3018
Hammasteknikko-oppilas potilastöitä tehdessään	1786

Taulukkopalkat 1.7.2026 alkaen

Hammastyöntekijät (HTT)	
Alin palkka	1825
1 vuoden jälkeen	1912
3 vuoden jälkeen	2008
6 vuoden jälkeen	2104
9 vuoden jälkeen	2209
12 vuoden jälkeen	2320
15 vuoden jälkeen	2436
Hammaslaborantit (HBL)	
Alin palkka	2099
1 vuoden jälkeen	2202
3 vuoden jälkeen	2307
6 vuoden jälkeen	2421
9 vuoden jälkeen	2541
12 vuoden jälkeen	2668
15 vuoden jälkeen	2800
Oppisopimusoppilas	
12 kk:n ajan	1545
12 kk:n jälkeen	1659
Hammasteknikot (HT)	
Alin palkka	2400
1 vuoden jälkeen	2480
3 vuoden jälkeen	2648
6 vuoden jälkeen	2771
9 vuoden jälkeen	2909
12 vuoden jälkeen	3054
15 vuoden jälkeen	3208
Vastaava hammasteknikko (VHT)	3084
Hammasteknikko-oppilas potilastöitä tehdessään	1825

Taulukkopalkat 1.7.2027 alkaen

Hammastyöntekijät (HTT)	
Alin palkka	1862
1 vuoden jälkeen	1951
3 vuoden jälkeen	2048
6 vuoden jälkeen	2147
9 vuoden jälkeen	2254
12 vuoden jälkeen	2367
15 vuoden jälkeen	2485

Hammaslaborantit (HBL)	
Alin palkka	2140
1 vuoden jälkeen	2246
3 vuoden jälkeen	2353
6 vuoden jälkeen	2469
9 vuoden jälkeen	2592
12 vuoden jälkeen	2721
15 vuoden jälkeen	2856
Oppisopimusoppilas	
12 kk:n ajan	1576
12 kk:n jälkeen	1693
Hammasteknikot (HT)	
Alin palkka	2448
1 vuoden jälkeen	2530
3 vuoden jälkeen	2701
6 vuoden jälkeen	2827
9 vuoden jälkeen	2967
12 vuoden jälkeen	3115
15 vuoden jälkeen	3272
Vastaava hammasteknikko (VHT)	3146
Hammasteknikko-oppilas potilastöitä tehdessään	1862

Sovellusohje:

Hammasteknikko-oppilaan taulukkopalkkaa ei sovelleta opiskeluun kuuluvaan harjoitteluun, ellei paikallisesti muuta sovita (AMK tutkintoon sisältyy tätä kirjoitettaessa 2x10 viikkoa harjoittelua).

Ylemmän ammattitutkinnon (HTM) suorittamisesta maksetaan palkanlisä, joka on 10 prosenttia peruspalkasta. Erikoishammasteknikoille (EHT) maksetaan vastaava palkanlisä. Palkanlisän saadakseen hammasteknikon tulee ilmoittaa tutkinnon suorittamisesta työnantajalle.

Vastaava hammasteknikko:

Vastaavalla hammasteknikolla tarkoitetaan hammasteknikkoa, joka huolehtii hammaslaboratorion toiminnasta, jos omistaja ei ole hammasteknikko tai ei ole itse pääsääntöisesti vastaamassa toiminnasta.

Hammaslaborantit:

Hammaslaboranttien palkkauksessa huomioidaan alalla oloaika siten, että

- alinta palkkaa sovelletaan henkilöön, joka ilman työkokemusta hammastyöntekijänä on valmistunut hammaslaborantiksi
- palkkaa kolmen vuoden ajan jälkeen sovelletaan henkilöön, jolla on ollut työkokemusta hammastyöntekijänä kolme vuotta ennen valmistumistaan
- palkkaa kuuden vuoden jälkeen sovelletaan henkilöön, jolla on ollut työkokemusta hammastyöntekijänä kuusi vuotta ennen valmistumistaan
- hammaslaboranttien harjoitteluaikaa ei oteta huomioon alalla oloaikana
- hammaslaboranttien ja hammastyöntekijöiden opiskellessa hammasteknikoiksi heihin ei sovelleta oppilaspalkkoja, koska jo saavutettu ammattitaito ei saa johtaa palkan alentumiseen opiskeluaikana.

4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Irtisanomisaika on työnantajan irtisanoessa:

- 14 vrk, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoutuessa, elleivät osapuolet irtisanomisen yhteydessä muuta sovi, on irtisanomisaika:

- 14 vuorokautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut enintään 2 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 2 vuotta.

Työnantaja tai työntekijä voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5.–30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun, vielä pitämättömän vuosiloman.

Jos työnantaja ryhtyy työn puutteessa vähentämään työvoimaa, on siinä noudatettava sääntöä, että viimeksi sanotaan irti pitempiaikaisessa työsuhteessa olleita tai suuriperheisiä työntekijöitä. Ammattipätevyys huomioitakoon yhtenä tekijänä työntekijöitä irtisanottaessa.

Jos työntekijä katsoo, että hänen työstä erottamisensa on tapahtunut olosuhteissa, joita voidaan pitää loukkauksena järjestäytymisvapautta kohtaan, on hän oikeutettu vaatimaan ammattijärjestönsä kautta tutkimusta asian korjaamiseksi.

5 § TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työaikaan luetaan koko se aika, jonka työntekijä on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että käytännössä mahdollisuus poistua työpaikalta. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti.

Työvuoron pituuden tulee olla vähintään 4 tuntia.

Arkipyhäviikot

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton (ja lauantain) säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä.

Vapaapäiviä ovat:

- uudenvuoden päivän viikon lauantai
- loppiaisviikon lauantai
- pääsiäislauantai
- pääsiäisen jälkeinen lauantai
- vapunpäivän viikon lauantai
- helatorstain jälkeinen lauantai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäiväviikon lauantai
- jouluaatto ja
- joulun jälkeinen lauantai.

Päivittäiset lepoajat

Työntekijöille on annettava mahdollisuus kahteen 10 minuutin pituiseen taukoon työpaikalla työpäivän aikana. Työntekijöille on annettava työpäivän aikana yksi tunnin mittainen lepoaika, jota ei lueta työaikaan kuuluvaksi. Lepoaika voidaan sopia työntekijäkohtaisesti myös puolen tunnin pituiseksi, jonka aikana työntekijällä on oikeus poistua esteettömästi työpaikalta. Kyseinen lepoaika tulee antaa klo 10.30 - 13.30 välisenä aikana.

Pöytäkirjamerkintä:
Työntekijällä ei ole lepoaikanaan työvelvoitetta. Poikkeuksena tästä on tilanne, jossa työpaikalla on sovittu päivittäisen lepoajan kuulumisesta työaikaan, Selvyyden vuoksi todetaan, että kaksi 10 minuutin lepoaikaa lasketaan kuuluvaksi työaikaan.

Muilta osin työajan suhteen noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Työajan lyhentäminen

Soveltamisala:

Työaikaa lyhennetään 100 tunnilla vuodessa niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että edellä tarkoitetussa työssä vuotuista työaikaa muuten lyhentävät jo enintään 30 arkipäivän vuosiloma, kirkolliset juhlapyhät sekä juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Vapaan kertyminen:

Vapaan kertymisen määräytymiskausi on kalenterivuosi. Vapaata kertyy 25 tuntia jokaista sellaista vuosineljännestä kohden, jonka ajan työntekijä on ollut työssä.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana työntekijä on ollut tekemättä työtä enemmän kuin 11 työpäivää, ei vapaata kerry. Työssäolon veroisina pidetään kuitenkin myös niitä työpäiviä,

- joina työntekijä on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa tai
- reservin kertausharjoitusten takia ja
- tämän kohdan tarkoittamia vapaapäiviä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan viikoittain lyhentämällä työviikon viimeistä työpäivää kahdella tunnilla ja kuutena viikkona kolmella tunnilla, mikäli työnantajan ja työntekijän välillä ei muusta sovita.

Paikallisesti voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia vapaan maksamisesta rahana, jolloin toimihenkilö tekee 40-tuntista työviikkoa. Rahakorvaus maksetaan työnantajan ja työntekijän sopimana ajankohtana.

Vapaasta ilmoittaminen ja siirto:

Kokonaisina päivinä annettavasta vapaasta ilmoitetaan vähintään 14 vuorokautta ennen, jos vapaajakso on yli työpäivän mittainen ja vähintään 7 vuorokautta ennen, jos on kyse yksittäisestä päivästä, ellei työntekijän kanssa vapaan pitämisestä muuta sovita.

Työnantajalla on oikeus siirtää vapaapäivää ja myös tällöin noudatetaan 7 vuorokauden ilmoitusaikaa.

Jos työntekijä joutuu sovittaessa pakottavasta syystä työhön vapaapäivänään tai viikon viimeisen työpäivän vapaatunteina, hänelle ilmoitetaan joko uusi vapaa tai sovittaessa työajalta maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa.

Mikäli työntekijä vapaapäivän ilmoittamisen jälkeen estyy sen pitämisestä sellaisen syyn perusteella, josta työnantaja on velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen muiden sopimusmääräysten perusteella, ei uutta vapaapäivää anneta tilalle.

Jos työnantaja taloudellisista ja tuotannollisista syistä lomauttaa työntekijän ennen kuin siirretty vapaapäivä on annettu, vapaapäivä on kuitenkin annettava ennen lomautuksen alkamista.

Menettely työsuhteen päättyessä:

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, korvataan työntekijälle pitämättä jääneet vapaat työehtosopimuksen 8 §:ssä sovitun tuntipalkan laskentaa koskevan ohjeen perusteella.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu enemmän vapaata, kuin sitä on karttunut, on työnantaja oikeutettu pidättämään tätä vastaavan palkan lopputilin yhteydessä siten kuin työehtosopimuksen 8 §:ssä on tarkoitettu.

Ansionmenetyksen korvaus :

Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä vapaapäivää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta tai reservinharjoituksesta tai muusta näihin verrattavasta syystä.

Vaikutus vuosilomaan:

Vapaapäivät ovat vuosilomalain tarkoittamia työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat paikallisesti sopia liukuvan työajan käyttöönotosta sopimalla siitä työehtosopimuksen 17 §:ssä säännellyin tavoin.

Liukuvalla työajalla tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä siten, että työntekijä voi annetuissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.

Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin

1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta,
2) työajan vuorokautisesta liukuma-ajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta
3) lepoaikojen sijoittamisesta
4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Enimmäiskertymä voi olla enintään + 40 tuntia ja vähimmäiskertymä enintään -20 tuntia.
Työntekijä ja työnantaja voivat sopia liukumakertymien pitämisestä myös kokonaisina päivinä.

Mikäli työntekijä on liukumavapaan alkaessa työkyvytön, työntekijän pyytäessä liukumavapaa siirretään myöhempään ajankohtaan. Jos työntekijä sairastuu liukumavapaan aikana, työntekijä voi siirtää pitämättä olevat kokonaiset päivät myöhempään ajankohtaan esittämällä sairauslomatodistuksen.

6 § LISÄTYÖ

Lisätyön käsite

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään yli sovitun työajan, jos se on alle 40 tuntia viikossa. Lisätyö voi siten, poissaolotapauksia lukuun ottamatta, tulla kysymykseen vain niiden henkilöiden osalta, joiden sovittu säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Lisätyön muodot

Lisätyötä esiintyy seuraavissa muodoissa:

- Päivittäisenä lisätyönä, tavallisesti vain 0,5 tuntia päivässä
- Vapaapäivänä
  * tavallisesti enintään 2,5 tuntia, milloin lisätyötä ei ole lainkaan tehty viikon aikana tai
  *aina 40 tuntiin saakka viikkoa kohti, milloin työntekijä on viikon aikana ollut poissa työstä.

Lisätyöstä maksettava palkka

Lisätyöstä maksetaan tuntiluvun mukaan korottamaton palkka ellei lisätyön korvaamisesta vastaavalla vapaalla ole sovittu. Lisätyöstä maksettava perustuntipalkka lasketaan samalla tavalla kuin ylityökorvausta laskettaessa.

Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesti ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

7 § YLITYÖKORVAUKSET

Ylityötä on työ, jota tehdään laissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi. Ylityötä voi teettää ainoastaan asianomaisen henkilön suostumuksella.

Vuorokautista ylityötä on se työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattava henkilö tekee vuorokaudessa yli 8 tunnin.

Viikoittaista ylityötä on se työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattava henkilö tekee viikossa yli 40 tunnin ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaikaa. Viikoittaista ylityötä laskettaessa vähennetään tehdystä työajasta vuorokautiset ylityötunnit.

Ylityökorvaukset

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien määrää.

8 § OSA-AJAN PALKKA

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka luontoisetuineen asianomaiseen kuukauteen sisältyvien säännöllisen työajan työtuntien lukumäärällä. Poissaolo voidaan korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja.

Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin työntekijä on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa.

Kuukausityöaika 2025 työpäivät 37,5 t ja 40 t

		Jakajat	
Vuosi 2025	**Työpäiviä**	**37,5**	**40,0**
tammikuu	21	157,5	168
helmikuu	20	150,0	160
maaliskuu	21	157,5	168
huhtikuu	20	150,0	160
toukokuu	20	150,0	160
kesäkuu	20	150,0	160
heinäkuu	23	172,5	184
elokuu	21	157,5	168
syyskuu	22	165,0	176
lokakuu	23	172,5	184
marraskuu	20	150,0	160
joulukuu	20	150,0	160
(sisältää itsenäisyyspäivän)			

Kuukausityöaika 2026 työpäivät 37,5 t ja 40 t

Vuosi 2026	**Työpäiviä**	**Jakajat 37,5 t**	**40,0 t**
Tammikuu	20	150,0	160
Helmikuu	20	150,0	160
Maaliskuu	22	165,0	176
Huhtikuu	20	150,0	160
Toukokuu	19	142,5	152
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	23	172,5	184
Elokuu	21	157,5	168
Syyskuu	22	165,0	176
Lokakuu	22	165,0	176
Marraskuu	21	157,5	168
Joulukuu	21	157,5	168

(sisältää itsenäisyyspäivän)

Kuukausityöaika 2027 työpäivät 37,5 t ja 40 t

Vuosi 2027	Työpäiviä	**Jakajat** 37,5 t	40,0 t
Tammikuu	19	142,5	152
Helmikuu	20	150,0	160
Maaliskuu	21	157,5	168
Huhtikuu	22	165,0	176
Toukokuu	20	150,0	160
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	22	165,0	176
Elokuu	22	165,0	176
Syyskuu	22	165,0	176
Lokakuu	21	157,5	168
Marraskuu	22	165,0	176
Joulukuu	22	165,0	176

(sisältää itsenäisyyspäivän)

Kuukausityöaika 2028 työpäivät 37,5 t ja 40 t

Vuosi 2028	**Työpäiviä**	**Jakajat 37,5 t**	**40,0 t**
Tammikuu	20	150,0	160

9 § VUOSILOMA

Vuosiloma annetaan voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyksettä jatkunut vähintään 1 vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähemmän kuin 1 vuoden, on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

Vuosilomapalkka tai vuosiloma-korvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.
Kun käytännössä halutaan määritellä lomapalkka, joudutaan kuukausipalkka siten osoittamaan toisaalta työssäoloajalta maksettuun toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa. Koska luvun 25 käyttäminen kuukausipalkan jakajana ei aina johda vuosilomalain 10 § 1 momentin tarkoittamaan vuosiloma-palkkaan, jolloin palkka olisi tasattava lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä, suositellaan vuosilomapalkka laskettavaksi osa-ajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

Työehtosopimuksen mukaisiin vuosilomapäiviin sovelletaan vuosilomalain 25§:n ja 27§:n määräyksiä 1.10.2013 lukien.

Lomaraha

Lomaraha on 50 % työntekijän vuosilomapalkasta. Laskettaessa lomarahan perusteena olevaa vuosilomapalkkaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.
Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella, tai on ollut estyneenä palaamasta työhön vuosilomalain 7§ mukaan.

Sovittaessa lomaraha voidaan vaihtaa joko kokonaan tai osittain palkalliseksi vapaaksi siten, että vapaapäivien määrä on puolet vapaaksi vaihdettavista lomarahaa vastaavista vuosilomapäivistä, jolloin esim. 24 lomapäivää vastaavasta lomarahasta tulee 12 palkallista työpäivää vapaapäiviksi.

10 § PALKKA SAIRAUDEN TAI RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN

Palkanmaksuvelvollisuus

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti:	**Palkka:**
- 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
- 1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
- 5 vuotta mutta vähemmän kuin 10 vuotta	2 kuukaudelta
- 10 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Mikäli työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti enintään yhden kuukauden, maksetaan sairausajan palkkana 50% palkasta työsopimuslain 2 luvun 11§:n mukaisesti.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 5 päivän kuluessa sairausloman päättymisestä, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen sairausajan palkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä tämän pykälän toisen kappaleen mukaisesti.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Työnantajan sitä vaatiessa on työntekijän esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan.

Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Lääkärintodistuksen vaatimisen ohella työnantaja voi ottaa käyttöön menettelyn, jossa esimies voi toimihenkilön oman ilmoituksen perusteella olla vaatimatta lääkärintodistusta toimihenkilön lyhytaikaisissa sairauspoissaoloissa.

> Pöytäkirjamerkintä:
>
> Lyhytaikaisella sairauspoissaololla tarkoitetaan enintään 3 päivää kestävää sairausperusteista poissaoloa.
>
> Mikäli työnantaja epäilee toimihenkilön oman ilmoituksen väärinkäyttöä, työnantaja voi pyytää lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä sairauspäivästä.

Raskaus – ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

2. Alle 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta maksetaan täysi palkka, vastaavasti kuten sairaustapauksissa alle 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa.

3. Vähintään 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa synnyttäneelle vanhemmalle maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkka 3 kuukaudelta. Vähintään 3 vuotta kestäneissä työsuhteissa vanhempainrahaan oikeutetulle ei-synnyttäneelle työntekijälle maksetaan palkka 36 arkipäivältä.

4. Mikäli työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, hänellä on oikeus enintään 3 kuukauden palkalliseen vapaaseen työsuhteen pituuden perusteella vastaavasti kuin kohdissa 2 ja 3.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että työntekijän työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista

Erityisraskausraha

Työntekijällä on oikeus saada ennen varsinaista äitiyspäivärahaa kuukauden ajalta erityisäitiysrahaa, mikäli työssä on epäiltävissä äidille tai lapselle terveyttä haittaavaa altistusvaaraa. Mikäli työntekijä saa erityisäitiysrahaa kuukauden ennen varsinaista äitiyspäivärahaa, lyhentää se äitiyspäivärahakautta saman verran.

11 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

Työntekijällä on oikeus käydä säännöllisenä työaikana:

- lääkärintarkastuksessa ja siihen liittyvässä tutkimuksessa
- äkillisen hammassairauden sattuessa
- raskauden edellyttämässä tarkastuksessa
- lääkärin ja hammaslääkärin vastaanotolla lasten sairauden toteamiseksi tai neuvolatarkastuksessa.

Palkanmaksun edellytyksenä on, ettei asiaa ole saatu järjestetyksi työajan ulkopuolella. Tarpeetonta työajan menetystä on vältettävä.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon järjestäminen. Työnantaja lähettää työntekijän työterveyshuolto-ohjelmaansa kuuluviin terveystarkastuksiin säännöllisin väliajoin. Työterveyshuolto-ohjelmassa otetaan huomioon mm. työntekijän ikä, tehtävät ja muut mahdolliset tarkastukset, joissa työntekijä on vastikään ollut.

12 § MATKAKORVAUKSET

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

Koti- ja ulkomaan matkoilta maksetaan päivärahaa ja majoittumiskustannuksia kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

13 § LYHYT TILAPÄINEN POISSAOLO

Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen lapsensa äkillisen sairaustapauksen takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

Poissaolon pituus on enintään 3 kalenteripäivää ja määräytyy sen mukaan, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkan maksaminen muulle kuin yksinhuoltajalle edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä.

Soveltamisohje:

Työehtosopimuksessa ei ole asetettu ikärajaa sille, minkä ikäisen lapsen hoidon järjestämisestä tai hoitamisesta on kysymys, joten hoidon tai hoidon järjestämisen vaatiessa (esim. lapsella on korkea kuume), työntekijä voi jäädä hoitamaan myös yli 10-vuotiasta lasta. Kysymyksessä tulee olla äkillinen sairaustapaus. Jos työntekijällä on etukäteen tiedossa esim. lääkinnällisestä tai kuntoutustoimenpiteestä tai terveystarkastuksesta, ei hänellä työehtosopimuksen mukaan ole oikeutta jäädä hoitamaan tai järjestämään hoitoa palkallisesti.

Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen lyhyttä poissaoloa lähiomaisen kuolemantapauksessa tai äkillisen ja vakavan sairauden sattuessa. Lähiomaisella tarkoitetaan lapsia, vanhempia, sisaruksia, puolisoa tai puolison vanhempia.

Poissaolosta on annettava tämän työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen 50- ja 60- vuosipäiviään, omia häitään tai parisuhteen rekisteröintipäivää, mikäli ne sattuvat työpäiväksi.

Työntekijän työsuhteen jatkuttua 20-, 30- tai 40-vuotta hänelle annetaan 5 ylimääräistä vapaapäivää. Työnantaja ja työntekijä sopivat miten työntekijä pitää ylimääräiset vapaat. Näitä päiviä ei vähennetä työntekijän palkasta eikä vuosilomasta.

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

Työnantaja ei maksa palkkaa siltä ajalta, kun työntekijä käyttää oikeuttaan omaishoitovapaaseen. Nämä päivät ovat kuitenkin työssäolon veroista aikaa vuosiloman pituutta määrättäessä.

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työnantajan tulee laatia ikäohjelma osana henkilöstösuunnitelmaa silloin kun työpaikalla työskentelee vakituisesti yli 30 työntekijää.

Kaiken kokoisilla työpaikoilla työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työntekijän niin halutessa työnantaja ja 55-vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyvän työntekijän työssä jaksamista.

14 § LOMAUTUS

Lomautuksessa noudatetaan työsopimuslain säännöksiä. Lomautusta koskeva ilmoitusaika on 14 päivää.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

<u>Lomautuksen peruuttaminen:</u>

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

<u>Lomautuksen siirtäminen</u>:

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajan-kohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Lomautuksen keskeyttäminen:

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kestoaika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

15 § TYÖOLOSUHTEET

Suojalaitteet

Työntekijöille, jotka työskentelevät terveydelle haitallisissa töissä, on varattava asianmukaiset suojalaitteet. Työpaikoilla, joissa esiintyy hiontapölyä, on työnantajan poistettava hiontapölyn aiheuttamat ongelmat.

Työhuoneet

Työnantajan on pidettävä huolta, että työhuoneet ovat työntekijän suojelusta annetun lain edellyttämässä kunnossa ja järjestettävä kunnollinen ilmanvaihto.

Tyky-toiminta

Työnantaja osallistuu työntekijän työkyvyn ylläpitämiseen, joka tapahtuu työajan ulkopuolella esim. tarjoamalla mahdollisuuden harrastaa liikuntaa työpaikan läheisyydessä, työnantajan tiloissa tai muussa työnantajan osoittamassa paikassa taikka mahdollisesti ostamalla työntekijälle liikuntaseteleitä tai kulttuuriseteleitä enintään niistä säädetyn verotusarvon edestä vuodessa.

16 § TYÖASUT JA ROKOTUKSET

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työasuista (= takki ja housut tai hame). Työasut on pestävä riittävän usein, kuitenkin siten, että työntekijä voi vaihtaa puhtaan työtakin vähintään yhden viikon välein. Työntekijöille on tarvittaessa annettava käyttöön yksi uusi työasu ja työkengät.

Työntekijällä on niin halutessa oikeus hankkia työnantajan kustantamana hepatiittirokotus.

Rokotuksen saatuaan työntekijä on velvollinen tekemään tartuntatöitä ja noudattamaan desinfektio-ohjeita.

17 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä aina kirjallisena, milloin sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli 2 viikkoa.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan ja työajan lyhentämisvapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n eli vuosiloman säästämistä koskevan pykälän mukaisesti. Joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

Työaikalain alaisissa töissä kokeiluluontoisesti säännöllinen viikoittainen ja vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopien järjestää tämän työehtosopimuksen työaikaa koskevista enimmäismääristä poiketen. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 12 tuntia. Tasoittumisjakso on enintään yksi vuosi. Kokeilusta on ilmoitettava liitoille. Liitot seuraavat kokeilua.

Tässä kokeilussa työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa ja siirtyä takaisin perustyöaikaan. Tällöin hänen tulee ilmoittaa siitä työnantajalle vähintään kolme päivää ennen, ellei paikallisesti toisin sovita.

18 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Jos tämän sopimuksen tulkinnasta, soveltamisesta tai jostakin muusta syystä syntyy erimielisyyttä, josta työntekijä ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta luottamusmies/työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan väliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä Hammaslaboratorioliiton ja Ammattiliitto Pron käsiteltäväksi. Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensitilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Jos edellä mainitut neuvottelut eivät johda tulokseen voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

19 § TYÖEHTOSOPIMUSTEN JA LAKIEN NÄHTÄVÄNÄ PITO

Työnantajan on pidettävä työntekijöiden nähtävissä työehtosopimus liitteineen, työsopimuslaki, työaikalaki sekä muut työlainsäädännön määräämät lait.

20 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 31.1.2028 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Jos sopimus irtisanotaan, tulee neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta aloittaa viimeistään kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Osapuolet tarkastelevat lokakuun 2026 aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kullakin sopijaosapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027.

Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti muille sopijaosapuolille viimeistään 30.11.2026.

Helsingissä 28. päivänä toukokuuta 2025

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY

PÖYTÄKIRJA

PÖYTÄKIRJA SOPIJAPUOLIA VELVOITTAVISTA ASIOISTA JA TOIMENPITEISTÄ

1. TOIMENPITEET PAIKALLISEN YHTEISTYÖN JA SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI

Sopijaosapuolten asema ja vastuu toimintaympäristön muutoksen arvioinnissa on korostunut talouden kansainvälistymisen ja kilpailun lisääntymisen myötä. Sopimusten kehittäminen tukee muutoshaasteisiin vastaamista työpaikoilla. Alakohtaiset sopimusmääräykset ohjaavat yritysten ja työpaikkojen toimintaa sekä vaikuttavat henkilöstön asemaan.

Paikallinen yhteistyö ja sopiminen ovat keskeisiä muutoksen hallinnan välineitä, joiden avulla voidaan kehittää yritysten ja työyhteisöjen toimintaa ottaen huomioon sekä yritysten, että henkilöstön tarpeet. Lisääntyvät tarpeet paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistämiseen edellyttävät paikallisten osapuolten riittäviä valmiuksia ja toimintaedellytyksiä. Liitot korostavat, että paikallisen yhteistyön ja sopimisen lisääminen edellyttää luottamusta ja toimivaa aitoa vuorovaikutusta työnantajan, henkilöstön ja henkilöstöryhmien edustajien kesken sekä työhyvinvoinnin ja jaksamisen huomioimista.

Hammaslaboratorioalan alakohtainen vuoropuhelun ja esitettyjen toimenpiteiden merkitys korostaa alan työllisyyden, kilpailukyvyn ja tuottavuuden kehittämistä. Toimiva kaikkien osapuolten keskinäinen toimialakohtainen vuoropuhelu osaltaan tukee ja edistää näitä tavoitteita. Liitot pyrkivät jatkuvaan vuoropuheluun kaikkien alan toimijoiden kesken.

Liitot toteavat, että toimialakohtaista elinkeinopoliittista toimintaa voidaan parhaiten selvittää, tukea ja edistää edellä sanotulla jatkuvalla vuoropuhelulla. Sen toteuttamiseksi osapuolet perustavat työryhmän, jonka toimeksiantona on toimeen panna ala-kohtaiset elinkeinopoliittiset selvitykset, määritellä alakohtaiset toimenpiteet ja tarvittavat yhteydet viranomaisiin, tutkimus- ja oppilaitoksiin, sekä alan keskeisiin yrityksiin.

Lisäksi liitot selvittävät työehtosopimuskeinoja tuottavuuden ja toimivien työ-paikkakohtaisten ratkaisujen ja hyvien käytäntöjen edistämiseksi.
Liitot jatkavat työaikajärjestelyjen ja hyvien työaikakäytäntöjen, sekä työaikapankin käyttömahdollisuutta alan joustavuuden lisäämiseksi ja edistämisestä.
Paikalliset osapuolet voivat arvioida, miten työyhteisöjen kehittämistä ja henkilöstön osaamista voidaan parhaiten edistää.

Sopimuksiin sidotuissa yrityksissä voidaan toteuttaa ja kehittää paikallista sopimista yrityskohtaisesti työehtosopimuksen ja työlainsäädännön mukaisella tavalla. Osapuolten tasavertaiseen asemaan perustuva paikallinen yhteistyö ja sopiminen ovat tarpeellisia

muutoksen hallinnassa. Luottamusmiehen valmiuksia paikallisen sopimisen ja yhteistoiminnan kehittämiseksi on tuettava sopijaosapuolten ja yritysten toimesta.

2. TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

2.1. Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.
Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Tarvittaessa liitot täydentävät toimintasuunnitelmaan sisällytettävien asioiden määrää ja muotoa.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevaa yhteistoimintamenettelyä parannetaan siten, että samassa yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelemättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työvoimaviranomaiselle (mukaan lukien TE-keskus) tulee velvoite tiedottaa ja avustaa osapuolten sitä pyytäessä.

2.2. Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotulla työntekijällä, jolla on työhistoriaa vähintään kolme vuotta, on hänen niin halutessaan oikeus, että hänelle laaditaan yksilöllinen työllistymisohjelma. Vastaava oikeus on työntekijällä, jonka työsuhde on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen.

Työvoimaviranomainen laatii työllistymisohjelman. Työnantaja ilmoittaa edellä mainituista irtisanomisista ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisestä työvoimaviranomaiselle.

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työllistymisohjelmassa selvitetään työntekijän työllistymismahdollisuudet sekä tuetaan työntekijän aktiivista työnhakua ja ammattitaidon kehittämistä. Työllistymisohjelman sisältö riippuu työntekijän edellytyksistä ja tavoitteista. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Työllistymisohjelmaan sisällytetään työntekijän tarvitsemat toimenpiteet, joita voivat olla esimerkiksi työnvälityspalvelut mukaan lukien uudelleensijoitusvalmennus, työvoimapoliittinen aikuiskoulutus, työssä oppiminen ja harjoittelu, ammatinvalinta ja urasuunnittelu ja koulutus- ja ammattitietopalvelu.

Työllistymisohjelman tarkempi ja yksityiskohtaisempi sisältö tehdään jatkovalmistelussa kolmikantaisesti asianomaisten viranomaisten kanssa.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

- enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;

- enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta. Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelemättä ja pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

3. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN TIEDONSAANTIOIKEUDET

Tietojensaantia koskevat määräykset yhdenmukaistetaan ja täsmennetään siten, että kaikilla aloilla toteutetaan henkilöstön edustajille (luottamusmiehet, osastoluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut) annettavien tietojen vähimmäissisältö. Tämä koskee erityisesti palkkaus- ja palkkausjärjestelmätietoja, tietoja henkilöstöryhmästä sekä työvoiman käyttötavoista, määristä ja niiden muutoksista mukaan lukien määräaikaisen ja ulkopuolisen työvoiman käyttö. Tällöin kiinnitetään huomiota myös tietojen yksilöintiin ja antamisajankohtiin.

4. TASA-ARVOSUUNNITTELU TYÖPAIKOILLA

Liitot korostavat sitä, että velvollisuus laatia ja toteuttaa tasa-arvosuunnitelma on työnantajalla. Onnistuneen tasa- arvosuunnitelman laatiminen ja toteutus edellyttää henkilöstön ja yrityksen johdon yhteistyötä. Työpaikan tasa-arvosuunnittelulla pyritään vähentämään miesten ja naisten töiden eriytymistä ja edistämään samapalkkaisuutta. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että yrityksen tasa-arvosuunnittelu tulee perustua kartoitukseen yrityksen tasa-arvo tilasta. Kartoituksen perusteella tilanne arvioidaan ja kirjataan tasa-arvosuunnitelmaan tavoitteet ja toimenpiteet ongelmien korjaamiseksi. Samassa yhteydessä sovitaan toteutuksen vastuuhenkilöt, toteutuksen seuranta ja raportointi sekä työpaikalla tarvittava tiedotus ja koulutus. Työpaikan tasa-arvoa edistääkseen liitot ovat sopineet seuraavaa;

Vähintään 30 työntekijän työpaikalla tasa-arvosuunnitelma tulee laatia tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) mukaisesti yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, siten että ne sopivalla tavalla samalla täyttävät sekä lain että työehtosopimuksen määräykset. Erityisesti palkkauksen ja työsuhteen ehtojen osalta sopimusten ja palkkausjärjestelmän oikea soveltaminen antavat hyvän pohjan toimenpiteiden suunnittelulle.

Yrityksessä käytössä olevien toimien luokituksen ja pätevyys- ja työsuoritusarviointeja käytetään, kun tehdään lain tarkoittama palkkakartoitus. Niiden palkkaukselliset vaikutukset ja muut palkkarakenteen osat tulee eritellä sukupuolen mukaan kartoituksessa.

Alle 30 työtekijää työllistävällä työpaikalla käydään neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa siitä, kuinka työpaikalla parhaiten toteutetaan tasa-arvolainlain tarkoittama työnantajan velvollisuus (6 §) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Alle 30 työntekijän työpaikalla voidaan laatia tasa-arvosuunnitelma sisältäen kaikki lain tarkoittamat selvitykset ja toimenpiteet. Paikallisesti sopien voidaan vaihtoehtoisesti päätyä muuhun sellaiseen menettelyyn, jolla parhaiten edistetään työpaikan tasa-arvoa.

Laaditun tasa-arvosuunnitelman toteutumisen varmistamiseksi annetaan työntekijöiden luottamusmiehen tai muun edustajan käyttöön kaikki suunnitteluun liittyvät selvitykset ja kartoitukset.

5. OSAAMISEN VAHVISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

Työpaikan toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä huolehditaan. Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen on yksi henkilöstön strategisen johtamisen avainalue ja menestyvän työyhteisön tunnusmerkki.

5.1
Osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen

Kehityskeskustelut

Työelämässä vakiintuneen käytännön mukaan monilla työpaikoilla käydään työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välillä kehityskeskusteluja.

Hammaslaboratorioliitto ja Ammattiliitto Pro suosittelevat, että hammasteknisen alan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työnantajat ja työntekijät kävisivät kehityskeskusteluita.

Kehityskeskusteluissa voidaan käsitellä esim. seuraavia aiheita:

1. Mennyt kausi – suoritusarviointi, tulokset, tavoitteiden saavuttaminen, palaute ja kokemuksista oppiminen
2. Tulevan kauden tehtävät, tavoitteet, toimintasuunnitelmat ja muut suoritusarvioinnin perusteet
3. Henkilön työn, työtilanteen ja toimintaedellytysten kehittäminen
4. Ryhmän toimivuuden ja ilmapiirin kehittäminen
5. Henkilön osaamisen kehittäminen
6. Esimiehen johtamistavan ja esimies–alainen-yhteistyön kehittäminen
7. Muut mahdolliset teemat
8. Keskustelun yhteenveto – sovitut asiat ja seuranta
9. Käydyn keskustelun arviointi

HAMMASLABORATORIOIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Sisältö

1	Yleisiä määräyksiä
2	Yhteistoimintatehtävät
2.1	Luottamushenkilöä koskevat määräykset
2.2	Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset
3	Luottamushenkilö/työsuojeluvaltuutetun asemaa koskevat määräykset
3.1	Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen
3.2	Luottamushenkilö/työsuojeluvaltuutetun asema
3.3	Työsuhdeturva
3.4	Varahenkilöt
4	Koulutus
4.1	Johdanto
4.2	Ammatillinen koulutus
4.3	Hammasteknikkopäivät
4.4	Yhteinen koulutus
4.5	Ay-koulutus
5	Tiedotustoiminta
6	Tasa-arvo
7	Sopimuksen voimaantulo

1
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Sopijapuolet edistävät kumpikin itse ja omien jäsentensä keskuudessa sekä työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa. Sopijapuolet kehittävät näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksi käyttäen sekä valvovat tehtyjä sopimuksia.

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yksittäisen työntekijän turvallisuus, terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle mikäli mahdollista vähintään 4 päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti, kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Tätä sopimusta sovelletaan hammasteknisellä alalla. Sopijapuolet suosittelevat, että hammaslaboratorioon valitaan sama henkilö hoitamaan sekä luottamusmiehen-, että työsuojeluvaltuutetun tehtävää. Valitusta luottamusmiehestä/työsuojeluvaltuutetusta on työpaikan työntekijöiden ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Vastaavan ilmoituksen, milloin varahenkilö toimii varsinaisen sijaisena voi antaa myös luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle, kuka yrityksen puolesta käy neuvotteluja hänen kanssaan.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta annettua lakia ja asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2
YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT

2.1
Luottamusmiestä koskevat määräykset

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Asianomaisen työpaikan tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies.
Vaali voidaan järjestää työpaikalla. Tällöin on kaikilla edellä mainituilla työntekijöillä oltava mahdollisuus osallistua siihen. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päinvastoin.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei asiaa saada näin selvitetyksi, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja

työnantajan välisissä neuvotteluissa.

2.2
Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää.

Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen. Muussakin työpaikassa toimihenkilöillä on oikeus valita työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on muun muassa pitää yhteyttä työnantajan edustajaan (= työsuojelupäällikkö) sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on kaksi vuotta. Sen mukaan kuin työsuojeluvaltuutetun tehtävät edellyttävät, on hänellä oikeus sopia työnantajan kanssa vapautuksesta työstä näiden tehtävien hoitamista varten.

Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan hammaslaboratorion palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

Sopijapuolet korostavat edelleen, että hammaslaboratorioihin kannattaa valita sama henkilö hoitamaan sekä luottamusmiehen, että työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Selvitystyössä ja arvioinnissa hyödynnetään tarvittaessa ulkopuolista asiantuntijaa tai työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä

koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

3
LUOTTAMUSMIEHEN / TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1
Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijöitä edustava luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle kuukausipalkkaan kuulumattoman korvauksen, jonka suuruus on 1.7.2025 alkaen 74 euroa kuukaudessa, 1.7.2026 alkaen 76 euroa kuukaudessa ja 1.7.2027 alkaen 78 euroa kuukaudessa.

Luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta erillisestä korvauksesta voidaan sopia myös paikallisesti.

3.2
Luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun asema

Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksen-mukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että luottamusmies/ työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto yms. välineitä.

Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti kaikkien käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon yrityksen koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehenä/työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos työpaikan luottamusmieheksi/työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista on hänelle,

ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun toimiminen luottamustehtävässä ei saa haitata hänen ansiokehitystään.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

3.3
Työsuhdeturva

Jos hammaslaboratorion työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista taikka liikkeen luovutuksesta johtuvista syistä, ei luottamusmiestä/työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei koko henkilöstöä irtisanota tai lomauteta. Mikäli luottamusmies/työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä/työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimus-lain 8:1-3 §:n säännöksiä. Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä/ työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava hänelle työsopimuslain 12:2 §:n mukainen korvaus.

3.4
Varahenkilöt

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun varahenkilöön sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

4
KOULUTUS

4.1
Johdanto

Hammaslaboratorion menestyminen edellyttää työntekijöiden jatkuvaa kouluttautumista. Liitot pyrkivät omalta osaltaan edistämään yritysten ja työntekijöiden tarpeisiin sopivaa ammatillista koulutusta. Työpaikan yhteistoiminnan kehittämisessä on yhteisellä koulutuksella keskeinen merkitys.

4.2
Ammatillinen koulutus

Työnantaja järjestää kustannuksellaan hammastekniselle työntekijälle ammatillista koulutusta vähintään yhtä koulutuspäivää vastaavan määrän joka toinen vuosi.

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä työntekijän palkkaa vähennetä ellei toisin ole sovittu.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta ellei muuta sovita. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Paikallisesti sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä minkälaiseen koulutukseen työntekijä osallistuu. Koulutukseen ei voi osallistua koko hammaslaboratorion hammastekninen henkilöstö yhtä aikaa, jos se vaarantaa laboratorion toimintakyvyn.

4.3
Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja ja työntekijät yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Koulutukseen osallistuvalle suoritetaan korvaus kuten kohdassa ammatillinen koulutus on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

4.4
Ay-koulutus

Ammattiliitto Pron järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain.

Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamushenkilölle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle varataan em. sopimuskohdan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittaman koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

5
TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

1 Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
2 Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
3 Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Tämän sopimuksen tarkoittamilla työntekijöillä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Työntekijöillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Työntekijöillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen

selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä/työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada kerran vuodessa tiedot työntekijöiden suku- ja etunimistä sekä työsuhteen alkamisajasta. Pyydettäessä on luottamusmiehelle/ työsuojeluvaltuutetulle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Palkkatiedot annetaan luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle kerran vuodessa kirjallisesti. Luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle varataan mahdollisuus perehtyä hammaslaboratoriossa kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Lisäksi luottamusmiehellä/ työsuojeluvaltuutetulla on oikeus perehtyä työntekijöiden ylityöstä sekä siitä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Luottamushenkilö saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

6
TASA-ARVO

Sopijapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

7
VOIMAANTULO

Tämä sopimus korvaa 1.11.2011 solmitun sopimuksen ja on voimassa 1.12.2013 alkaen Hammaslaboratorioalan työehtosopimuksen osana.

Helsingissä lokakuun 15. päivänä 2013

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY