TYÖELÄKEASIOIDEN MUUTOKSENHAKULAUTAKUNTA

TELK TYÖEHTOSOPIMUS 2025-2028

1.3.2025–29.2.2028

Sisällys

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala ... 2
2 § Työjärjestys ... 2
TYÖHÖN OTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN ... 2
3 § Työsopimussuhteen alkaminen ... 2
4 § Työsopimussuhteen päättyminen ... 2
TYÖAIKAA KOSKEVAT TYÖEHDOT ... 3
5 § Työaika ... 3
6 § Ylityö ... 3
7 § Ylimääräinen työ ... 4
8 § Työpalkat ... 4
POISSAOLOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET ... 4
9 § Oikeus sairauslomaan ... 4
10 § Osasairausvapaa ... 5
11 § Lääkärintarkastukset ... 5
12 § Perhevapaat ... 6
13 § Tilapäinen hoitovapaa ... 7
14 § Tilapäinen poissaolo ... 7
15 § Omaishoitovapaa ... 8
VUOSILOMAA KOSKEVAT TYÖEHDOT ... 8
16 § Vuosiloma ... 8
17 § Vuosilomapalkka ... 10
18 § Vuosiloman siirtäminen ... 10
19 § Vuosilomapäivien säästäminen ja lomarahojen vapaaksi vaihtaminen ... 11
20 § Lomaraha ... 11
MUUT MÄÄRÄYKSET ... 11
21 § Matkakulujen korvaukset ... 11
22 § Ravintoetu ... 11
23 § Työterveyshuolto ... 12
24 § Ryhmähenkivakuutus ... 12
25 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ... 12
26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ... 12
27 § Työnseisaukset ... 13
28 § Voimassaoloaika ... 13

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tässä sopimuksessa määrätään työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan (jäljempänä TELK) palveluksessa olevien työntekijöiden työehdot.

2. Sopimuksen ulkopuolelle jäävät työjärjestyksessä tarkoitetut päälliköt ja heidän esimiehensä.

2 § Työjärjestys

1. TELK:ssa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa työjärjestystä, joka ei työsuhteen ehtojen kannalta saa olla ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

2. Työjärjestystä laadittaessa sekä sitä muutettaessa on kuultava TELK:n henkilökunnan edustajia.

TYÖHÖN OTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

3 § Työsopimussuhteen alkaminen

1. Työnantajan on annettava työntekijälle työsopimuslain (26.1.2006/55) 2 luvun 4 §:n tarkoittama selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Lisäksi työntekijälle ilmoitetaan, kuka toimii luottamusmiehenä.

2. Sovittaessa työehtosopimuksessa kulloinkin määrättyjä etuuksia paremmista henkilökohtaisista ehdoista, on tämä tehtävä kirjallisesti.

3. Työsopimusta ei katsota määräaikaiseksi, ellei näin ole nimenomaan sovittu. Määräaikaisuuden peruste tulee mainita työsopimuksessa.

4 § Työsopimussuhteen päättyminen

1. Työntekijä noudattaa 14 päivän pituista irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään viisi vuotta. Jos työsuhde on kestänyt keskeytyksettä yli viisi vuotta, irtisanomisaika on yksi kuukausi.

2. Työnantaja noudattaa työntekijään,

   - jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään yhden vuoden 14 päivän

   - jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden mutta enintään neljä vuotta yhden kuukauden

   - jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta kahden kuukauden

   - jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta neljän kuukauden

- jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta kuuden kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

TYÖAIKAA KOSKEVAT TYÖEHDOT

5 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa. Kesä-, heinä- ja elokuussa työaika on 7 tuntia 20 minuuttia. TELK:ssa noudatetaan liukuvaa työaikaa, sen mukaan kuin siitä on erikseen päätetty.

2. Uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäismaanantai, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, juhannuspäivä, pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä sekä lauantait ovat vapaapäiviä. Uudenvuodenaattona ja kiirastorstaina työaika on 4 tuntia 15 minuuttia.

3. Työntekijällä on oikeus työaikaliukumaan. Liukumarajat ovat kello 06.00-10.00 ja 14.00–20.00. Päivittäinen enimmäistyöaika on 10,5 tuntia. Työaikasaldon enimmäiskertymät ovat +40 tuntia ja -15 tuntia. Saldovapaaseen saa käyttää miinussaldoa, mutta saldovapaana on kuitenkin oltava yli puolet plussaldoa. Työnantajan suostumuksella saldovapaa voi olla kokonaisia päiviä.

4. Jos työaika on vähintään 6 tuntia, on pidettävä 30 minuutin lounastauko. Lounastaukoa ei lueta työaikaan. Työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Lounastauko on kello 10.30–13.30 välisenä aikana.

5. TELK:ssa on käytössä työaikalain 13 §:n mukainen joustotyöaika, josta tehdään erillinen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus. Joustotyöajassa ei ole mahdollista siirtää tasoittumisjaksolta kertyneitä ylitystunteja seuraavalle jaksolle. Mahdollisia ylitystunteja ei myöskään korvata rahakorvauksella.

6. Työntekijällä on oikeus työnantajan kanssa sopien siirtyä etätyöhön. Etätyö ei saa vaikuttaa työn määrään eikä laatuun. Etätyöstä ja sen ehdoista tehdään erillinen sopimus.

7. Työntekijällä on velvollisuus toimiston aukioloaikojen puitteissa osallistua työnantajan järjestämiin kokouksiin, koulutus- yms. tilaisuuksiin ja tarvittaessa päivystyksiin.

6 § Ylityö

1. Ylityö on työtä, joka tehdään työnantajan ehdotuksesta ja työnantajan ja työntekijän sopimuksesta 5 §:ssä määrätyn työajan lisäksi ja sitä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu tuntipalkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettu tuntipalkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 % korotettu tuntipalkka.

2. Arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu tuntipalkka.

3. Sunnuntaina ja arkipyhänä tehdystä ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta tunneilta 200 % korotettu tuntipalkka.

4. Ylityökorvausta määrättäessä otetaan huomioon vain täydet neljännestunnit.

5. Tuntipalkka, jonka mukaan ylityökorvaus lasketaan, saadaan siten, että kuukausipalkka veronalaisine luontoisetuineen jaetaan luvulla 150.

6. Ylityöstä suoritettava palkka voidaan työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan varsinaisena työaikana.

7. Muistutukset ylityökorvausta vastaan on tehtävä mahdollisimman pian.

7 § Ylimääräinen työ

1. Ylimääräistä työtä ovat muistiot ja esittelyt, joita tehdään sovittuna normaalina työmääränä tehtyjen muistioiden ja esittelyjen lisäksi työnantajan ehdotuksesta ja työnantajan ja työntekijän sopimuksesta.

2. Korvauksena ylimääräisenä työnä tehdyistä muistioista ja esittelyistä maksetaan kultakin kappalepalkkio, joka on suuruudeltaan kyseisen työntekijäryhmän keskipalkan mukaisesti laskettu kappalepalkkio korotettuna 50 %:lla.

3. Työntekijäryhmän keskipalkka lasketaan jokaiselle kalenterivuodelle erikseen edellisen vuoden joulukuun keskipalkkojen perusteella.

4. Edellä kerrotulla tavalla laskettuna korvaus on 1.3.2025 alkaen yhdestä muistiosta 111,02 euroa ja esittelystä 150,39 euroa.

5. Ylimääräistä työtä on myös se työnantajan ehdotuksesta ja työnantajan ja työntekijän sopimuksesta tehtävä työ, jossa esittelijän ollessa estyneenä istuntoon, toinen esittelijä perehtyy näihin asioihin sekä hoitaa istunnon ja jälkityöt sovittuna normaalina työmääränä tehtyjen esittelyjen lisäksi. Tällöin korvauksena toiselle esittelijälle maksetaan jokaisesta muutoksenhakuasiasta 50 % esittelijöiden keskipalkan mukaisesti lasketusta kappalepalkkiosta. Korvaus on 1.3.2025 alkaen 50,13 euroa.

6. Edellä mainittuja korvauksia korotetaan kuten palkkoja.

8 § Työpalkat

Palkkauksesta on eri Liite 1.

POISSAOLOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

9 § Oikeus sairauslomaan

1. Jos työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman takia, suoritetaan hänelle täyttä palkkaa sairausajalta, kuitenkin enintään 90 kalenteripäivältä. Sairausajasta on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus. Edellytyksenä sairausajan palkan maksamiselle on, ettei työntekijä ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallaan tai törkeällä tuottamuksella.

2. Jos sairaus kestää yli 30 kalenteripäivää, suoritetaan toisen ja kolmannen kuukauden palkka enintään kerran kalenterivuoden aikana, ja vain kerran yli kalenterivuoden vaihteen jatkuneen sairauden johdosta.

3. Koska työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan oikeuttavalta ajalta sairausajan palkkaa, hän toimittaa viipymättä työnantajalle sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työnantajalle palautettavan päivärahan hakemista varten tarvittavat selvitykset.

4. Jos työntekijälle on suoritettu jäljempänä mainittuja etuisuuksia ennen kuin työnantaja on maksanut hänelle palkan, niin sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä on saanut saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahana tai siihen verrattavana korvauksena Kansaneläkelaitokselta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain tai työntekijän eläkelain, työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen, liikennevakuutuslain tai rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain perusteella ja työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä palkkaa vastaavalta osin.

5. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin esteen arvioidaan päättyvän.

10 § Osasairausvapaa

1. Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (972/2013).

2. Työntekijälle maksetaan osa-aikatyön ajalta palkkaus osa-aikatyön prosenttimäärän mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen tehtävän määräytyvästä palkkauksesta.

3. Osasairausvapaa ei vaikuta lomarahan määräytymisen perusteisiin, joten se maksetaan kokoaikatyön palkan perusteella.

4. Jos henkilö pitää osasairausvapaan aikana vuosilomaa tai lomarahavapaata, maksetaan siltä ajalta palkka kokoaikaisen työsuhteen mukaisesti.

11 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

   - Sairauden toteamiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen tai työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän fysikaalisen hoidon ajalta.

   - Työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän silmälääkärillä tai optikolla käynnin ajalta.

   - Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä annettavaa hoitoa.

   - Kun raskaana oleva työntekijä osallistuu välttämättömään tarkastukseen, jota edellytetään sairausvakuutuslain mukaisen todistuksen saamiseksi raskausrahan hakua varten.

- Kun työntekijä käy raskauteen ja synnytykseen liittyvällä neuvolakäynnillä.

- Kun työntekijä osallistuu työsuhteen aikaisiin lakisääteisen työterveyshuollon tarkoittamiin terveystarkastuksiin.

- Kun työntekijä osallistuu nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuihin tutkimuksiin.

2. Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Työajaksi luetaan myös matka-aika.

3. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

4. Etätyötä tekevien työmäärä ja läsnäolovelvollisuuteen tehtävistä työajan vähennyksistä sovitaan etätyötä tekevän työntekijän etätyösopimuksessa.

12 § Perhevapaat

1. Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut raskaus- ja vanhempainrahakaudet työsopimuslain 4 luvun mukaan.

2. Synnyttävällä työntekijällä on oikeus saada täysi palkka sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n mukaisen raskausrahakauden alusta lukien ja sitä välittömästi seuraavan 6 §:n mukaisen vanhempainrahakauden ajalta yhdenjaksoisesti 72 arkipäivältä. Työntekijällä, jolla ei ole oikeutta raskausrahaan, on oikeus saada palkallista perhevapaata sairausvakuutuslain 9 luvun 6 §:n mukaisen vanhempainrahakauden ajalta 32 arkipäivältä. Palkan maksamisen ehdoksi työnantaja ei vaadi työntekijältä sitoumusta siitä, että hän vapaan päätyttyä jälleen palaa entiseen toimeensa.

3. Jos työntekijä on adoptoinut alle seitsemänvuotiaan lapsen, hänelle annetaan 72 arkipäivän pituinen vanhempainrahakauteen rinnastuva palkallinen vapaa edellä 2 kohdassa mainittujen perusteiden mukaisesti. Jos adoptiovanhemmat jakavat sanotun vanhempainrahakauden, maksetaan tässä tarkoitettu palkkaus vain toiselle heistä kerrallaan ja yhteensä enintään 72 arkipäivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien. Vapaa alkaa välittömästi siitä päivästä, kun hän saa adoptiolapsen hoitoonsa.

4. Työnantaja maksaa edellä mainituilta ajoilta maksettavan palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen, kun on saanut työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

5. Jos raskaus- tai vanhempainraha menetetään sen vuoksi, ettei työntekijä lain edellyttämässä määräajassa tehtävää hakemusta varten ole jättänyt selvitystä, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- tai vanhempainrahaa vastaava osa.

6. Jos työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempain- tai hoitovapaansa, ei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa- tai hoitovapaajakso olisi kestänyt.

13 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain (26.1.2001/55) 4 luvun 6 §:n mukaan.

2. Kun alle 12-vuotias sairastuu äkillisesti, lapsen huoltajalle maksetaan palkkaa sellaisen lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi, enintään neljältä työpäivältä. Palkka maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

3. Työntekijällä on oikeus saada palkkansa vähentämättömänä käydessään lääkärin vastaanotolla vammaisen tai alle 10-vuotiaan lapsen kanssa sairauden toteamiseksi ja samana päivänä suoritettavissa tarkastukseen liittyvissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa. Alle 10-vuotiaan lapsen hoitajan sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti enintään kolmen työpäivän ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

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

5. Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

6. Jos alaikäinen lapsi joutuu leikkaukseen ja/tai sairaalahoitoon ja huoltajan läsnäolo on välttämätöntä, on työntekijän mahdollista saada sitä varten yksi palkallinen vapaapäivä.

7. Jos säännöllistä työaikaa tekevä työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa alle 10-vuotiaan lapsen lääkärissä tai neuvolassa käyttämiseen työajan ulkopuolella liukuva työaika huomioon ottaen, on työntekijällä mahdollisuus käydä siellä työaikana.

8. Jos työntekijän lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (47/1988) 3 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, työntekijällä on oikeus palkattomaan poissaoloon työstä, jotta hän voi osallistua päätöksen 3 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen. Poissaolosta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

9. Mikäli lapsen tai muun lähiomaisen sairauden hoito tai sen järjestäminen edellyttää pidempää poissaoloa, pyritään työntekijälle järjestämään työtilanteen salliessa mahdollisuus palkattomaan poissaoloon edellä sanottua pidemmäksi ajaksi.

10. Isä voi käyttää yhden palkallisen työpäivän synnytyksessä mukanaoloon sekä äidin ja lapsen synnytyslaitokselta hakemiseen.

14 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijän oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä pakottavista perhesyistä määräytyy työsopimuslain (26.1.2001/55) 4 luvun 7 §:n mukaan.

2. Omassa perheessä sattuneen äkillisen vakavan sairaustapauksen vuoksi on työntekijällä oikeus yhteen palkalliseen vapaapäivään. Oman perheen jäseniksi katsotaan ne lähiomaiset, joista työntekijä joutuu huolehtimaan. Näitä ovat avio- tai avopuoliso, lapset, lastenlapset, omat vanhemmat, appivanhemmat, omat sekä avio- tai avopuolison isovanhemmat, vävy ja miniä sekä omat sisaret ja veljet.

3. Työntekijällä on mahdollisuus olla pois työstä lähiomaisen kuoleman yhteydessä sekä hautajaisten (jos ne ovat työpäivänä) tai hautajaisiin matkustamisen vuoksi. Molemmissa tapauksissa palkallinen poissaolo saa olla päivän pituinen (yhteensä enintään kaksi päivää).

4. Työntekijä saa omiin vihkiäisiinsä kaksi päivää palkallista häälomaa.

5. Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä oikeuttaa yhden päivän palkalliseen lomaan, vaikka syntymäpäivä sattuisikin vapaapäivälle.

6. Työntekijän on sovittava tämän momentin mukaisesta poissaolosta työnantajan kanssa.

   - Kun asevelvollinen työntekijä osallistuu kutsuntatilaisuuteen, se ei alenna hänen ansiotaan.

   - Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, hänelle maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

   - Työntekijä vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän on kunnanvaltuuston tai -hallituksen jäsen tai valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsen ja kokous pidetään hänen työaikanaan. Silloin hänelle maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyskorvauksen erotus, jos ansionmenetyskorvaus alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyskorvauksesta.

   - Vakituisen asunnon muuttoa varten annetaan enintään kerran kalenterivuodessa päivän pituinen palkallinen muuttoloma.

   - Vakuutustutkinnon ja omaa työtehtävää tukevien muiden vähintään toisen asteen (opistotasoiseen) tutkintoon tähtäävien tutkintojen tenttiin osallistumiseen käytettävä aika on palkallista. Edellytyksenä on, että näihin tentteihin osallistumisesta on sovittu etukäteen työnantajan kanssa.

   - Työntekijä voi käydä työaikana asianosaisena ja todistajana oikeudessa työnantajan suostumuksella. Poissaolosta on esitettävä työnantajalle selvitys.

   - Osaamista kehittävään koulutukseen osallistumisesta.

15 § Omaishoitovapaa

1. Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää palkatonta omaishoitovapaata työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 7 b § mukaisesti.

VUOSILOMAA KOSKEVAT TYÖEHDOT

16 § Vuosiloma

1. Työntekijä saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

2. Työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy vuosilomaan oikeuttavan ajan mukaan seuraavasti:

A) 30 työpäivää vuodessa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut yhden vuoden.

B) 32 työpäivää vuodessa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään 5 vuotta.

C) 38 työpäivää vuodessa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään 10 vuotta.

3. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä.

4. Vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia laskettaessa työssäolopäivien veroisia ovat ne työpäivät, joina työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan

   - vuosilomalla
   - sairauslomalla, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan
   - laissa säädetyllä perhevapaalla
   - poissa työstä pakottavista perhesyistä
   - lääkinnällisessä kuntoutuksessa
   - reservin harjoituksessa tai ylimääräisessä palveluksessa tai siviilipalveluslain mukaisessa täydennyspalveluksessa
   - lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
   - opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
   - ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/17) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä koulutuksessa
   - ilman omaa syytään työsuorituksesta estyneenä
   - kunnallisen luottamustehtävän suorittamisen vuoksi (kunnan hallituksen, valtuuston tai lautakunnan jäsenenä tai käräjäoikeuden lautamiehenä)
   - muulla työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli työntekijä saa työvapaan ajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolopäivien veroiseksi. Muuksi työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2, 5 ja 6 mainitut ajat ylittävät poissaoloajat.

5. Työsuhteen kestoaikaa laskettaessa otetaan huomioon sosiaalivakuutusalalla yhteensä palveltu aika sekä muu TELKissä työskentelyä vastaava työkokemus.

6. Aika, jonka työntekijä on lakiin perustuvalla perhevapaalla sekä hoitovapaalla otetaan huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia.

7. Enintään kolmen kuukauden palkaton poissaolo otetaan huomioon laskettaessa työsuhteen kestoaikaa. Kuitenkin lapsen syntymään liittyvät poissaolot otetaan huomioon kuten 12 §:ssä on erikseen sovittu.

8. Työsuhteen päättyessä lomakorvaus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon työntekijä saisi lomaa tämän pykälän nojalla.

17 § Vuosilomapalkka

1. Työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta tämän sopimuksen mukainen palkkaus, mikäli 2 tai 3 kohdasta ei johdu muuta.

2. Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan lomapalkka prosenttiosuutena lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

   Vuosilomapalkka on

   - 9 prosenttia, jos työntekijällä on lomavuoden päättyessä alle vuosi lomaan oikeuttavaa palvelusta,

   - 11,5 prosenttia jos työntekijällä on lomavuoden päättyessä vähintään vuosi, mutta alle viisi vuotta lomaan oikeuttavaa palvelusta

   - 12,2 prosenttia, jos työntekijällä on lomavuoden päättyessä vähintään viisi vuotta, mutta alle kymmenen vuotta lomaan oikeuttavaa palvelusta ja

   - 14,5 prosenttia, jos työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä vähintään kymmenen vuotta lomaan oikeuttavaa palvelusta

3. Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

4. Mikäli lomapalkka lasketaan 17 §:n 2 kohdan mukaisesti, lomapäivän palkka lasketaan jakamalla vuosilomapalkka sopimuksen 16 §:n mukaisesti määräytyvällä lomapäivien lukumäärällä.

18 § Vuosiloman siirtäminen

1. Jos työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai perhevapaan vuoksi työstä vapautettuna, on loma, jos työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai tulee saamaan työstä vapautusta perhevapaata varten. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys.

2. Milloin sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysjaksolle ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan pyyntöajankohdasta lähtien, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheetonta viivytystä ja edellyttäen,

että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai työnantajan harkinnan mukainen muu luotettava selvitys.

19 § Vuosilomapäivien säästäminen ja lomarahojen vapaaksi vaihtaminen

Vuosilomapäivien säästämisestä ja lomarahojen vapaaksi vaihtamisesta sovitaan Liitteessä 2.

20 § Lomaraha

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen tai työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta. Lomaraha suoritetaan myös silloin, kun työntekijän työsuhde päättyy vuosiloman aikana, vaikka työntekijä ei palaa työhön vuosiloman jälkeen. Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

2. Lomaraha suoritetaan vuosilomapalkan yhteydessä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan, ellei TELK:ssa paikallisesti muuten sovita, kutakin loman osaa vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty.

3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain (18.3.2005/162) 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, niin lomaraha erääntyy, kuten 2 momentissa on määrätty.

4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

5. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä menetä oikeuttaan lomarahaan.

MUUT MÄÄRÄYKSET

21 § Matkakulujen korvaukset

1. Työntekijälle suoritetaan matkakulujen korvausta ja päivärahaa kulloinkin voimassa olevan valtion matkustussäännön mukaan.

22 § Ravintoetu

1. Työnantaja järjestää työntekijöille ravintoedun, jonka arvo on verohallinnon kulloinkin vahvistaman ravintoedun enimmäisarvo.

2. Ravintoedun arvo tarkistetaan vuosittain niin, että sen arvo vastaa sellaista käypää arvoa, joka sillä on tämän sopimuksen voimaan tullessa, kuitenkin siten, ettei se ylitä verohallinnon kulloinkin vahvistaman ravintoedun suurinta arvoa.

23 § Työterveyshuolto

1. Työterveyshuolto säilytetään tasolla, joka on työterveyshuoltoa koskevissa sopimuksissa aiemmin määritelty.

24 § Ryhmähenkivakuutus

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

25 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Luottamusmies toimii ammattiyhdistyksen edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja TELK:n kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä sekä paikalliseen sopimiseen liittyvissä asioissa silloin, kun työehtosopimus tai lainsäädäntö sitä edellyttää. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia TELK:n ja henkilöstön välisen neuvotteluja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä työrauhan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Luottamusmiehen toimivaltansa puitteissa tekemä sopimus sitoo myös hänen edustamiaan työntekijöitä.

2. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle on salassapitosäännösten estämättä annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

3. Työnantaja antaa palkkasopimuksen perusteella luottamusmiehelle ennen työehtosopimusneuvotteluja selvityksen palkkausjärjestelmän soveltamisesta sekä esitetyn pyynnön perusteella lisäksi erikseen tarvittavat pohjatiedot neuvotteluja varten.

4. Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

5. Jos luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tekee luottamustoimeensa kuuluvia tehtäviä, niin siihen kuluva aika on luettava hänen työaikaansa ja työmäärää on vastaavalta osalta vähennettävä. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus, joka on 231,96 euroa kuukaudessa. Vastaava korvaus työsuojeluvaltuutetulle on 111,19 euroa kuukaudessa. Edellä mainittuja korvauksia korotetaan kuten palkkoja ja palkkioita.

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Ellei tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä päästä yksimielisyyteen työnantajan ja luottamusmiesten kesken, niistä neuvotellaan työnantajan ja allekirjoittaneiden ao. järjestöjen välillä. Erimielisyydestä ja muustakin kysymyksestä, josta tahdotaan neuvotteluja sopijapuolten kesken, annetaan toiselle sopimuspuolelle kirjallinen ilmoitus

ja pyritään neuvottelut aloittamaan viimeistään kahden viikon kuluessa sen jälkeen. Neuvottelut käydään kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. Elleivät sopijapuolten väliset neuvottelut johda tulokseen, voi jompikumpi sopijapuolista saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

27 § Työnseisaukset

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen sen voimassa ollessa kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen on kielletty.

28 § Voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1. päivästä maaliskuuta 2025 29. päivään helmikuuta 2028 sekä edelleen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolen irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sen päättymistä.

   Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa tämä sopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava sopijaosapuolille viimeistään 31.12.2026.

2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva yksilöity muistio toiselle sopijapuolelle. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

Helsingissä X. päivänä X kuuta 2025

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta

JUKO

PRO