

MAARAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS AJALLE 1.1.2024 - 28.2.2025

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Koneyrittäjät ry:n jäsenyhdistysten jäsenyritysten maarakennustöissä toimivien työntekijöiden työsuhteisiin

Työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät tämän työehtosopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain mukaan jäljempänä tässä työehtosopimuksessa olevin poikkeuksin.

Sopimusta ei kuitenkaan sovelleta maarakennustöihin siltä osin kuin on sovittu Koneyrittäjät ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisessä metsäkonealan työehtosopimuksen 1 §:ssä.

II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ LOMAUTTAMINEN

2 §

Työsuhde ja järjestäytymisvapaus

Työnantajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työhön ottamisen ja irtisanomisen on tapahduttava todistettavasti.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3 §

Työsopimuksen solmiminen

Työsopimus tehdään suullisesti tai kirjallisesti joko määräajaksi, määrättyä työtä varten tai toistaiseksi jatkumaan tarkoitetuksi. Milloin työsopimus tehdään suullisesti on riittävän selkeästi todettava, onko sopimus määräaikainen, määrättyä työtä varten vai toistaiseksi jatkumaan tarkoitettu. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö työnantajan aloitteesta edellyttää perusteltua syytä, ellei laista muuta johdu. Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäiseen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Koeajan pituus on enintään neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla kuitenkin enintään puolet työsopimuksen kestoajasta ja muilta osin noudatetaan työsopimuslain säännöksiä. Työnantajan on ilmoitettava koeaikamääräyksen soveltamisesta työntekijälle työehtosopimusta solmittaessa.

Työsopimuksessa ei voi käyttää toistamiseen koeaikaa silloin, kun työntekijä tulee kahden vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen samankaltaiseen tehtävään, jossa hän on aikaisemmin ollut.

Työhön perehdyttämisen yhteydessä tarkistetaan, onko työntekijällä voimassaoleva työterveyskortti. Työntekijän on puolestaan pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennustyömaalla.

4 §

Työsopimuksen päätyminen

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Toistaiseksi jatkumaan tarkoitetun työsopimuksen irtisanomisajat ovat työnantajan irtisanoessa seuraavat:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|---------------------------------------|-----------------|
| enintään 3 vuotta | 3 viikkoa |
| yli 3 vuotta, mutta enintään 7 vuotta | 6 viikkoa |
| yli 7 vuotta | 10 viikkoa |

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|----------------------------------|-----------------|
| alle 6 kk | 5 työpäivää |
| 6 kk - alle 10 vuotta | 2 viikkoa |
| 10 vuotta tai enemmän | 5 viikkoa |

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä, johtuvasta syystä ilman työsopimuslaissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisperusteena pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen lain mukaan on mahdollista. Irtisanomiseen voi oikeuttaa sellaiset työntekijään henkilöön liittyvät syyt, kuten töiden laiminlyöminen, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, luvaton poissaolo tai ilmeinen huolimattomuus työssä.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä sekä selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 9 §:ssä säädetyllä tavalla.

Silloin, kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai

irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden piiriin.

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työntekijän saadessa täyden työkyvyttömyyseläkkeen työsuhde raukeaa seitsemän (7) päivän kuluttua siitä, kun eläkepääätös on eläkelaitoksen toimesta postitettu.

5 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijöistä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että näiden lisäksi otetaan huomioon työntekijän työsuhteen kestoaika ja huoltovelvollisuuden määrä. Viimeksi irtisanottaviin tai lomautettaviin ammattityöntekijöihin luetaan myös työntekijät, jotka käyttävät tai kuljettavat työ-koneita, jotka työnantaja viimeksi voi pitää työllistettynä.

6 §

Irtisanomisen sitominen tietyn työn tai työkauden loppumiseen

Mikäli irtisanomisen perusteena ovat muut kuin työntekijän henkilöstä johtuvat syyt, voidaan työsopimuksen lakkaaminen irtisanottaessa sitoa tietyn työn tai työkauden loppumiseen tai muuten työn valmiusasteen avulla rajattavaan seikkaan.

Tällainen irtisanomisilmoitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsopimuksen lakkaamiseen mennessä kuluu vähintään irtisanomisaika, ei kuitenkaan enempää kuin kaksinkertainen irtisanomisaika. Työsuhteen päättyminen täsmennetään kuitenkin viimeistään irtisanomisajan päättymistä edeltävänä työpäivänä. Työntekijä voi tällaisessa tapauksessa irtisanomisajan kuluttua umpeen uuteen työpaikkaan siirtyessä irtisanoutua ilmoittamalla siitä viimeistään työsuhteen päättymistä edeltävänä päivänä.

Tässä pykälässä sanotusta asiasta voidaan sopia toisin.

7 §

Irtisanomisen peruuttaminen ja sen toimeenpanon siirtäminen

Työnantaja voi peruuttaa tuotannollisella tai taloudellisella perusteella antamansa irtisanomisilmoituksen tai siirtää irtisanomisen toimeenpanoa enintään irtisanomisajan verran tarvitsematta noudattaa uutta irtisanomisaikaa.

Ilmoitus sanotusta peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työsuhteen ilmoitettua päättymispäivää edeltävänä työpäivänä. Viimeistään silloin työntekijä voi kieltäytyä peruutuksesta tai siirrosta, mutta tällöin työsuhteen päättymisen johdosta ei työntekijällä eikä työnantajalla ole oikeutta irtisanomisen peruuttamiseen tai siirtoon perustuviin korvauksiin, eikä työnantajalla ole estettä ottaa uutta työntekijää työsuhteeseen.

Tässä pykälässä sovitusta asiasta voidaan sopia toisin.

8 §

Lomauttaminen

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä työnantajalla on oikeus kahden viikon tai, jos työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt alle 9 kuukautta 5 työpäivän, ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa. Lomautus voidaan toimeenpanna ilman mainittua ilmoitusta, mikäli työt julkisen rakennuttajan määräyksestä on kokonaan taikka osaksi keskeytettävä. Muutoin lomautuksen perusteiden sekä menettelytapojen osalta noudatetaan työsuopimuslain määräyksiä.

Mikäli lomautuksen kestäessä työnantaja voi tarjota työntekijälle lyhytaikaisesti työtä, työnantaja voi keskeyttää lomautuksen kahden päivän ilmoitusajalla. Lomautus jatkuu tällaisen työn päätyttyä ilman uutta lomautusilmoitusta. Ellei työntekijä lomautuksen kestäessä ottamansa satunnaisen työn tai muun pätevän esteen takia voi ottaa vastaan tarjottua lyhytaikaista työtä, tulee hänen ilmoittaa esteestä välittömästi. Tällöin lomautus voi jatkua keskeytyksettä.

Lyhytaikaisena on pidettävä enintään kaksi viikkoa kestävää työtä.

Lomautuksen alkamisaika voidaan määrätä lomautusilmoitusaikaa noudattaen myös tämän sopimuksen 6 §:ssä sanotulla tavalla.

Työnantaja voi peruuttaa ja siirtää ilmoittamansa lomautuksen noudattaen vastaavasti mitä on sovittu irtisanomisen peruuttamisesta ja siirtämisestä.

Tässä pykälässä sanotusta asiasta voidaan sopia toisin.

9 §

Työntarjoamisvelvollisuus

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle (myös lomautetulle) rajautuu työkohteisiin, joissa työntekijä, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, voi päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

Alueellinen rajoitus ei koske varsinaisessa matkatyössä olevia työntekijöitä.

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

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

10 §

Takaisinottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa työnteon lopettamisesta tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella yrityksen kotipaikan työvoimatoimistosta, onko tämän sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla etäisyydellä tarjolla olevasta työmaasta entisiä työntekijöitä etsimässä tämän toimiston välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

11 §

Seuraamukset virheellisestä menettelystä

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

III TYÖAIKA, TAUOT JA VAPAA-AIKA

12 §

Työaikamääräykset

Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja.

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan, jos siitä työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan, tilapäisesti pidentää työaikalain 11 §:n 1 momentissa sanotulla tavalla.

Kolmivuorotyö voidaan järjestää myös siten, että viikottainen säännöllinen työaika ennakolta laaditun työtuntijärjestelmän mukaisesti enintään 5 viikon jakson kestäessä tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin.

Tavarankuljetustyö, aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkutyö, ympäristörakentamistyö, vartiointi- ja vartiointin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi.

Jaksotyössä työaika on kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia ja kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Soveltamisohje: Moottoriajoneuvonkuljettajien työaikaan sovelletaan työaikalakia ja ajoajan osalta EY:n neuvoston asetusta ajo- ja lepoajoista (ETY no 561/2006).

Pöytäkirjamerkintä

Teiden, katujen ja yleisten alueiden kuten laitosten alueiden kunnossapito- ja hoitotöissä voidaan soveltaa jaksotyötä siten, että päivittäinen enimmäistyöaika on enintään 12 tuntia ja viikottainen 60 tuntia työajan tasoittumisjakson ollessa enintään vuosi. Tällöin

varallaolokorvaus on 20 euroa/vuorokausi riippumatta, sisältykö siihen työaika vai ei. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan eikä varallaolokorvaus ole työssäoloajalta maksettua palkkaa. Työvuoroluettelo on laadittava työehtosopimuksen 14 §:n mukaisesti.

Työajan säännönmukainen sijoitus

Työ alkaa yksivuorotyössä kello 07.00 ja päättyy kello 16.00.

Kaksivuorotyössä työ alkaa kello 06.00 ja päättyy viimeistään kello 24.00. Vuorot vaihtuvat viikottain.

Kolmivuorotyössä, paikallisesti sovitussa työajassa ja jaksotyössä työ alkaa ja loppuu työvuoroluettelon mukaisesti.

Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteen tai tuotantoteknisistä syiden perusteella ole tarvetta tehdä työtä lauantaina. Jollei muusta vapaapäivästä sovita, lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

Työajan siirtäminen

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai jollei tällaista ole valittu työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Milloin aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön tai muuten työn järjestelyn vuoksi on tarpeellista, voidaan työaika järjestää edellä mainituista yleisistä työn aloittamis- ja päättymisajoista poikkeavasti.

Tällaisista työajan muutoksista on ilmoitettava työntekijälle kaksi työvuoroa tai kaksi vapaapäivää aikaisemmin. Kiireellisessä tapauksessa, joka yhteisesti todetaan, voidaan työn järjestely toteuttaa ilman ennakoilmoitusta.

Paikallisesti 13 §:n mukaan sovitun työajan työvuoroluettelo ja työaikoja muutetaan ensisijaisesti sopimalla. Mikäli asiasta ei voida sopia, työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluettelo töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä.

Tauot

Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokailutauko. Kahvitauko, pituudeltaan 12 minuuttia, on sekä työvuoron ensimmäisellä että toisella puoliskolla. Paikallisesti sopien voidaan noudattaa puolen tunnin ruokataukoa. Kahvitauot luetaan työaikaan.

Jos työntekijän työvuoro kestää yli 8 tuntia, pidetään 8 tunnin jälkeen 15 minuuttia kestävä kahvitauko ja työn jatkuessa joka kahden tunnin jälkeen 15 minuutin kahvitauko. Jos työvuoron 8 tuntia ylittävä osuus kestää alle 2 tuntia, ei taukoa pidetä.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin ja 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on kuitenkin annettava neljän ja puolen tunnin ajon

jälkeen vähintään 45 minuutin tauko, jollei hänen lepoaikansa ala silloin. Tauko voidaan korvata vähintään 15 minuuttia kestäville tauoilla, jotka sijoitetaan ajoajan alun ja lopun väliin tai heti ajoajan jälkeen noudattaen edellisen virkkeen säännöksiä.

13 §

Paikallinen sopiminen työajoista (keskimääräinen työaika)

Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se tasoittuu enintään kahdenkymmenenkuuden (26) viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Päivittäinen työaika voi olla enintään 10 tuntia ja viikottainen työaika enintään 50 tuntia.

Poikkeuksellisesti voidaan kuitenkin sopia pidemmästäkin vuorokautisesta ja viikottaisesta työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin ylittää kuitenkaan 12 tuntia. Tehtäessä 12 tunnin keskimääräistä työaikaa muussa kuin vuorotyössä työntekijälle on maksettava 2,25 €/h lisäkorvaus säännöllisen työajan lauantaiyötunneilta.

Paikallisesti voidaan sopia keskimääräistä työaikaa tehtäessä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajoista sekä työajasta johtuvista työehtosopimuksen 19 §:n mukaisista lisistä toisin.

Noudatettaessa keskimääräistä työaikaa sovitun vuorokautisen enimmäistyöajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Keskimääräisen 40 tunnin ylittävästä viikottaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoitettu sovittuun tuntimäärään. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen.

Työntekijä, joka ei itse ole ollut sopijana, on oikeutettu noudattamaan aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen paikallisen sopimuksen soveltamista.

14 §

Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo

Jos säännöllinen työaika on järjestetty jakso- tai vuorotyöksi tai keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Työajan tasoittumissuunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.

Jokaiselle työpaikalle on laadittava vähintään viikkoa ennen jakson alkamista

kirjallinen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi.

Jaksotyössä työvuoroluettelosta on käytävä selville ainakin päivittäisen työajan alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa.

Mikäli työntekijälle maksetaan korvauspalkkaa tai ansiomenetyksen korvausta yli sen ajanjakso, jonka ajaksi työvuoroluettelo on laadittu, katsotaan yli menevien päivien työajan määräytyvän 12 §:n mukaan.

15 §

Yli- ja sunnuntaityö

Yli- ja hätätyö määritellään ja korvataan työaikalain mukaisesti.

Vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikottaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Samana työpäivänä tehdyn kahdeksan viikottaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Jaksotyössä työn jatkuttua koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Työviikko katsotaan alkavan maanantaina ja työvuorokauden säännönmukaisen työvuoron alkaessa.

Sunnuntai- ja pyhätyökorvaus lasketaan kuitenkin sanottujen vuorokausien kalenteriajalta eli kello 00:sta kello 24:ään.

Muussa kuin lämmitys- ja vartiointityössä maksetaan pääsiäislauantaina tehdystä työstä, vaikkei se olekaan ylityötä, enintään 8 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

Työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kahdentoista kuukauden ajanjakson aikana.

Paikallisesti voidaan sopia ylityötuntien antamisesta vastaavana vapaana.

16 §

Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yötyötä tehtäväksi muulloinkin, milloin työtä ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai se

muutoin on välttämätöntä tuotantoteknisesti tai muusta erityisestä syystä.

17 §

Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta ja toiselta joulupäivältä arkipyhäkorvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin hänen henkilökohtainen tuntipalkkansa kahdeksalta (8) tunnilta, mikäli mainittu arkipyhä muuten olisi ollut hänen työpäivänsä.

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

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

Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhältä, jolta ajanjaksolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman tai lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainloman ajalle sattuneilta arkipyhiltä sekä vuorotyötä tekevän työntekijän vuorovapaalle sattuvalla arkipyhältä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sattuvalla arkipyhältä.

Työntekijällä on oikeus lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan. Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle arkipyhäkorvaus itsenäisyyspäivältä tämän pykälän mukaisin edellytyksin.

IV TYÖPALKAT

18 §

Työkohtaiset peruspalkat aikatyössä

Palkkaryhmät 1.6.2023

| | | |
|-----|---|---------------|
| A | Ammattiin opiskelevat ja työhön harjaantuvat työntekijät | 11,68 euroa/h |
| I | Työt, jotka eivät edellytä ammatillista koulutusta ja joissa työ on vastuultaan ja kuormituksiltaan normaalia. | 13,14 euroa/h |
| II | Työt, jotka edellyttävät ammatillista koulutusta tai pitkähköä työkokemusta tästä työstä. Työ on luonteeltaan itsenäistä ja vastuullista. | 14,60euroa/h |
| III | Työt, jotka vaativat erityispätevyys tai erityisen | 15,70 euroa/h |

pitkän oppimisajan sekä sisältävät erittäin suuren vastuun. Työn kuormittavuus on suurta.

Perustuntipalkkataulukko 1.5.2024 alkaen

Uusi perustuntipalkkataulukko 1.5.2024 alkaen

| | |
|-----------------|---------------|
| Palkkaryhmä A | 11,90 euroa/h |
| Palkkaryhmä I | 13,40 euroa/h |
| Palkkaryhmä II | 14,90 euroa/h |
| Palkkaryhmä III | 16,00 euroa/h |

Käytettäessä kuukausipalkkaa tuntipalkka saadaan tarvittaessa jakamalla kuukausipalkka 172:lla. Tämän tuntipalkan on täytettävä kulloinenkin perustuntipalkka.

Ammattiin opiskelevat ja työhön harjaantuvat työntekijät

Palkkaryhmään A kuuluvat maarakennusalan ammattiin opiskelevat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat harjoittelijat sekä työntekijät, joilla on alle vuoden työkokemus tehtävään olevasta työstä.

Työntekijä voi kuulua palkkaryhmään A enintään vuoden ajan.

Muiden alle kahdeksantoistavuotiaiden ja lomiansa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden palkkauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Palkan on kuitenkin oltava aina vähintään 85 % palkkaryhmän A mukaisesta palkasta.

Henkilökohtainen palkanosa

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määräytyy hänen suorittamansa työn tuloksen, ammatillisen monipuolisuutensa kuten remonttitaloituksen sekä itsenäisen työskentelykykynsä perusteella. Työntekijän suorittama ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon näitä seikkoja arvioitaessa.

Siirtyminen tehtävästä toiseen

Työntekijä peruspalkka määräytyy kulloinkin tehtävän työn vaativuuden mukaisesti.

Mikäli työntekijä siirretään aikapalkkaisessa työssä muutoin kuin tilapäisesti toiseen työhön, hänen palkkaustaan voidaan tarkistaa myös henkilökohtaisen palkanosan osalta. Alle 4 viikon siirto katsotaan tilapäiseksi.

19 §

Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisä

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan työntekijälle kultakin työtunnilta erityistä vuorotyölisää iltavuorossa 1,35 euroa ja yövuorossa 2,50 euroa.

Työssä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta joka tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta työajasta poiketen, maksetaan korotusta seuraavasti:

- a) Työstä, joka tehdään kello 16.00 - 23.00 välisenä aikana, maksetaan iltatyölisää 1,35 euroa tunnilta.

- b) Työstä, joka tehdään kello 23.00 - 06.00 välisenä aikana, maksetaan yötyölisää 2,50 euroa tunnilta. Mikäli työ jatkuu edelleen kello 06.00 jälkeen, maksetaan lisä enintään kello 07.00 saakka.

Lisät ja korvaukset 1.5. 2024 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien

Iltavuorolisä 1,38 euroa/h

Yövuorolisä 2,55 euroa/h

20 §

Urakka- ja suorituspalkat

- 1 Mikäli työn laatu sen sallii ja siitä yhteisesti sovitaan, työ pyritään suorittamaan urakka- tai suorituspalkkatyönä. Hinnoittelun tulee olla sellainen, että työntekijän ansio nousee peruspalkkaa korkeammaksi.
- 2 Jos urakkatyötä suorittava työntekijä joutuu työnantajasta johtuvasta syystä keskeyttämään työnsä, järjestetään hänelle keskeytyksen ajaksi muuta työtä, josta hänelle maksetaan joko ko. työn edellyttämä suorituspalkka, mikäli työ suoritetaan urakkatyönä, tai henkilökohtainen tuntipalkka, mikäli työ suoritetaan aikapalkalla.
- 3 Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkaan työnantajasta johtuvista syistä saamatta tehdä työtä, palkka on hänelle maksettava.

21 §

Hälytysraha

Mikäli työntekijä työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi ns. hälytysrahana kahden (2) tunnin henkilökohtainen tuntipalkka mahdollisine palveluaikalisineen. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoja. (Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa). Hälytystapauksessa työssäkäymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan siihen oikeus.

22 §

Palkanmaksu

Palkanmaksu tapahtuu joka toinen perjantai. Jos palkanmaksupäivä sattuu juhlapäiväksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Yrityskohtaisesti voidaan palkka sopia maksettavaksi kerran kuukaudessa. Pyydettyessä maksetaan ennakkoa kerran tilivälissä kohtuullinen osa ansaitusta nettoansiesta. Palkan laskemista varten saadaan jättää sisään 5 päivän palkka (laskenta-aika).

Työsuhteen päättyessä lopputili eräännyty maksettavaksi työsuhteen päättymistä lähinnä seuranneen laskenta-ajan jälkeisenä palkanmaksupäivänä.

Urakkatyötä suorittavalle työntekijälle maksetaan ennakkoa noin 90 % suoritettun työn arvosta ja sisälle jäänyt erä sen jälkeen, kun työ on valmis ja vastaanotettu.

Palkka maksetaan Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä ja työnantaja toimittaa työntekijälle viimeistään viikon kuluessa palkanmaksusta palkkalaskelman.

V SOSIAALIPALKAT JA PALKALLISET POISSAOLOT

23 §

Vuosiloma

1. Oikeus vuosilomaan

Työntekijä saa kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaisen vuosiloman.

2. Lomarahaa

Lomarahalla tarkoitetaan vuosilomapalkan, lomakorvauksen ja aiemman lomaltapaluurahan muodostamaa kokonaisuutta. Lomarahan määrä on 18,5 % lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettua palkkaa.

Lomarahan määrä on 14 % siihen asti, kunnes työsuhde on kestänyt vuoden.

Työajanlyhennyskorvaus on työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

3. Lomarahaa sairausloman ja perhevapaan ajalta

Sairausloman ja perhevapaiden ajalta (erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaa) työntekijälle kertyy vuosilomaa kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Tältä ajalta kertyneiden vuosilomapäivien lomarahaa määräytyy seuraavasti: Jokaiselta perhevapaan aikana kertyneeltä lomapäivältä työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa henkilökohtaisen tuntipalkkansa.

Jos täydessä lomanmääräytymiskuukaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä tai sairauslomapäiviä maksetaan näiden perusteella kertyneestä lomarahasta suhteellinen osuus.

4. Lomarahan maksuajankohta

Vuosilomapalkka maksetaan siten, että lomarahasta maksetaan kesälomaosuutta vastaava määrä (14 %) ennen kesäloman alkamista ja talvilomaosuutta vastaava määrä (4,5 %) ennen talviloman alkamista. Lomarahan maksuajankohdasta voidaan sopia työntekijän kanssa. Lomarahaa ei voida sisällyttää palkkaan, eikä maksa palkanmaksukausittain.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä siihen mennessä ansaittu lomarahaa kokonaisuudessaan.

Työntekijälle, joka työsuhteensa kestäessä on ollut työssä vähemmän kuin neljänätoista päivänä, lomakorvaus maksetaan vuosilomalain mukaisesti, jos hän itse päättää työsuhteensa tai jos työnantaja purkaa hänen työsuhteensa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n nojalla.

24 §

Sairaus, tapaturma, terveystarkastus

Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, työsuhteen yhdenjaksoisesta kestoajasta ennen työkyvyttömyyden alkua riippuen enintään seuraaviin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä:

| <u>Työsuhteen kesto aika</u> | <u>Ajanjakson pituus</u> |
|------------------------------|--------------------------|
| Vähintään 1 kuukausi | 14 päivää |
| Vähintään 1 vuosi | 28 päivää |
| Vähintään 3 vuotta | 35 päivää |
| Vähintään 5 vuotta | 42 päivää |
| <u>Vähintään 10 vuotta</u> | <u>56 päivää</u> |

Jos sairauden aiheuttaman työkyvyttömyys jatkuu koko sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutuksessa alkaa oikeus sairauspäivärahaan, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä.

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

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työehtosopimuksen osaksi sovitut sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet ovat sivulla 28.

Sairauden uusiutuminen

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos 1. kappaleessa oleva 14, 28, 35, 42 tai 56 päivän ajanjakso ei ole aikaisemmin ehtinyt täytyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes edellä mainitut kalenterille asetetut ajanjaksot ovat kussakin tapauksessa täyttyneet. Edellä esitetyn mukaisesti mainittujen ajanjaksojen ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoisia.

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

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai uusi sairaus, tapahtuu sairauspäivärahan maksavan toimiston ratkaisun perusteella.

Ansionmenetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastusten ajalta.

1.

Lakisääteiset terveystarkastukset

- 1.1 Lakisääteisiin terveystarkastuksiin käytetty aika on työaika. Työnantaja maksaa työntekijälle palkan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (708/2013) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavista terveystarkastuksista sekä korvaa niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämän säännöllisen työajan työtunnit henkilökohtaisella aikapalkalla. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Mikäli työntekijä altistuu pitempiaikaisesti työssään, esim. louhinta, murskaus, räjäytys, piikkaus yms., kiteiselle piiksidille (kvartsipöly), on työnantaja velvollinen järjestämään työterveystarkastuksen työterveyslääkärin määrittelemästi 1-3 vuoden välein.

- 1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.
- 1.3 Säännöllisen työajan ulkopuolella järjestetystä terveystarkastuksesta maksetaan terveystarkastukseen kuluvalta ajalta palkka ja sekä korvataan matka-aika työntekijän henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jota matka-aikaa ei lueta työaikaan. Terveystarkastukseen käytetty aika on työaika. Lisäksi korvataan välttämättömät matkakustannukset, mikäli työntekijä matkustaa terveystarkastukseen vapaapäivänään.

2.

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

2.1

Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 2.2.1-2.2.6)

- 2.1.1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.
- 2.1.2 Muissa kuin kohdassa 2.1.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikaan vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
- 2.1.3 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos

ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

- 2.1.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
- 2.1.5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.
- 2.1.6 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

2.2 Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

2.2.1

Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.2

Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen, tutkimuksen tai kontrollin aiheuttaman työkyvyttömyyden tai työstä estymisen ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.3

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietyinä vuorokauden

ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

2.2.4

Raskauteen liittyvät lääkärin-
tarkastukset ja -tutkimukset

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

2.2.5

Äkillinen hammassairaus

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

2.2.6

Seulontatutkimukset

Terveydenhuoltolain (1326/2010) 14 §:n mukaisen valtakunnallisen seulontaohjelman mukaiseen seulontaan osallistuminen, mikäli käynti tutkimuksessa työajan ulkopuolella ei ole järjestettävissä.

3.

Laskenta

Edellä kohdissa 1-2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.2 tarkoitettuna päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Sairaana lapsen hoito vanhempien työaikana

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä, enintään neljä päivää kestävästä, poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuvan puolison lapsiin.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Pöytäkirjamerkintä

Työstä poissaolon järjestelyssä on otettava huomioon työntekijän poissaolosta tuotannolle aiheutuvat haitat. Tämä koskee erityisesti työntekijää, joka toimii työkoneneen ainoana käyttäjänä.

Ansiotyöhön rinnastetaan opiskelu, joka edellyttää asumista toisella paikkakunnalla.

Maksamista koskevia määräyksiä

Sairaus- ja tapaturma-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Sairaus- tai tapaturma-ajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairaus- tai tapaturma-ajan palkkaa, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan tämän kappaleen mukaisen päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairaus- tai tapaturma-ajan palkasta se päiväraha tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijapuolet toteavat maksamisen osalta meneteltäväksi siten, että työnantaja maksaa työntekijälle hänelle kuuluvan täyden sairausajan palkan ja perii sitten itselleen työntekijän antaman valtakirjan nojalla tälle edellä kerrotun mukaan tulevat muut mahdolliset korvaukset.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairaudestaan.

Sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron maksetaan varsinainen palkka työvuoron loppuun.

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

25 § Muut poissaolot

Raskaus-, erityisraskaus-, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, erityisraskaus-, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan raskausvapaan ajalta palkka 40 sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen arkipäivän pituisen kalenterijakson mukaisilta työpäiviltä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkka 16 sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen arkipäivän pituisen kalenterijakson mukaisilta työpäiviltä. Sama oikeus koskee myös työntekijää, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen.

Muut poissaolot

Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Maksamismenettelyn osalta noudatetaan soveltuvin osin sairausajanpalkanmaksua koskevia määräyksiä.

Milloin työntekijä on adoptoinut alle seitsemänvuotiaan lapsen, hänellä on oikeus saada välittömästi adoptioon liittyvänä vapaana raskaus- tai vanhempainvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa. Palkanmaksussa ja vapaasta ilmoittamisessa noudatetaan samoja säännöksiä kuin raskaus- tai vanhempainvapaassa.

Kokonaissuunnitelma

Perhevapaista on ilmoitettava työsopimuslain 4 luvussa todetun mukaisesti.

Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi (2) kuukautta välittömästi ennen avioliittoon vihkimispäivää ja 50- ja 60-vuotispäivää, on oikeus saada tällaisena merkkipäivänään alkavaa säännöllistä työaikaa vastaava vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen, ja maksetaan vapaa-ajalta henkilökohtainen tuntipalkka. Työntekijän on ilmoitettava merkkipäivästään hyvissä ajoin työnantajalleen.

Yli 55- vuotiaiden työssä jaksaminen

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

Lähiomaisen hautauspäivä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi (2) kuukautta välittömästi ennen lähiomaisen hautauspäivää, on oikeus saada tällaisena hautauspäivänä alkavaa säännöllistä työaikaa vastaava vapaa työstä silloin, kun hautauspäivä sattuu hänen työpäiväkseen, ja maksetaan vapaa-ajalta henkilökohtainen tuntipalkka.

Lähiomaisena pidetään työntekijän puolisoa, lasta ja ottolasta, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

Kutsuntapäivä

Työnantaja maksaa varusmiespalvelukseen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansion henkilökohtaisen tuntipalkan mukaan. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka on ollut hänen työssään ainakin yhden (1) kuukauden ennen kutsuntamääräyksen antamista, tavanomaisten rauhanaikaisten kertausharjoitusten ajalta korvauksena 8 tunnin henkilökohtaisen tuntipalkan jokaiselta harjoitusaikaan sisältyvältä päivältä, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Sanotusta korvauksesta saadaan kuitenkin vähentää valtion reserviläispalkka.

Palvelukseen astumismääräykseen perustuvat VSS-kurssit rinnastetaan yllä sanottuihin kertausharjoituksiin.

Edellytyksenä korvauksen saamiseen on, että työntekijä sekä VSS-kurssilta että kertausharjoituksista palattuaan tarjoutuu entiseen työhönsä.

VI MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET 1.1.2024 LUKIEN

26 §

Matkakustannusten korvaus

- 1 Mikäli työntekijä, jolla ei ole varsinaista työpaikkaa, sovittuaan siitä työnantajan kanssa kuljettaa tai kulkee työmatkat hallinnassaan olevalla autolla, maksetaan hänelle auton käytöstä 0,56 euroa/km ja kultakin lisähenkilöltä 0,04 euroa/km. Työntekijän käyttäessä moottoripyörää korvaus on 0,44 euroa/km ja moottorikelkkaa korvaus on 1,38 euroa/km.
- 2 Mikäli työntekijä suorittaa koneen korjaukseen liittyviä varaosien hankinta- yms. ajoja omalla autollaan, maksetaan hänelle tällöin auton käyttökorvauksena 0,58 euroa/km. Huoltoajoksi katsotaan autoa liikaavien tai kooltaan hankalien koneen osien tai voiteluaineiden kuljetus ja varsinaisen työmatkan ulkopuolella suoritettu koneen huoltoon liittyvä ajo.
- 3 Työntekijälle maksetaan ruokarahaa, mikäli yhdensuuntainen työmatka asunnolta tai työnantajan järjestämältä majoituspaikalta työmaalle on yli 5 km, ja mikäli työaika edellyttää ruokailua työpaikalla 9,15 euroa/pvä.
- 4 Milloin työntekijä työnantajan kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella yöpyy asuinpaikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan hänelle ylläpitokorvauksena 42 euroa/vrk. Ylläpitokorvaus sisältää ruokarahan. Milloin työnantaja ei ole järjestänyt asuntoa, sovitaan majoituskustannuksista etukäteen.

VII MUUT SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

27 §

Ryhmähenkivakuutus

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

28 §

Työturvallisuus ja suojavaatetus

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuteen

ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä noudatetaan. Työntekijän velvollisuutena on noudattaa annettuja ohjeita.

Työnantaja hankkii vakinaisille työntekijöilleen kaksi suojapukua vuodessa ja tarvittaessa käsineet, sadevaatteet ja lämpösuojapuvun. Erittäin likaisissa ja kuluttavissa töissä (asentajat, hitsaajat) työnantaja luovuttaa suojapukuja ja käsineitä käyttöön tarpeen mukaan.

Työnantaja varaa tarvittaessa työntekijälle lain edellyttämät työssä tarvittavat henkilökohtaiset suojaimet, kuten häikäistymisriski huomioiden suojalasit, suojakypärän ja alusmyssyn, hengityssuojaimen ja kuulosuojaimet, joita työntekijä on velvollinen käyttämään.

Työnantaja vastaa näiden, omistamiensa varusteiden kunnossapidosta ja työvaatteiden pesusta. Toteutustavasta voidaan paikallisesi sopia.

29 §

Henkilöstötilat

Henkilöstötilojen järjestämisessä noudatetaan työministeriön rakennusalan henkilöstötiloja koskevaa päätöstä (977/94).

VIII MUUT MÄÄRÄYKSET

30 §

Luottamusmiehet

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan Koneyrittäjät ry:n ja Rakennusliiton välillä 25.2.2022 allekirjoitettua luottamusmiessopimusta. Sopimus on sivulla 24.

31 §

Asiamiehet

- 1 Tämän sopimuksen täytäntöönpanon paikallista valvontaa sekä sopimusta sovellettaessa ehkä syntyvien erimielisyyksien selvittelyä varten asettavat sopijapuolet erikseen määrättävillä alueilla toimivia asiamiehiä.
- 2 Asiamiehillä on oikeus tarvittaessa käydä työmaalla ilmoitettuaan siitä ensin työnantajalle.
- 3 Tehtävänsä suorittaessaan on asiamiehellä oikeus liikkua työmaalla ja keskustella sekä työnantajan että työntekijän kanssa. Työnantajan tulee pyydettyä näyttää ja selostaa asiamiehelle palkkaukseen liittyviä asioita.

32 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

- 1 Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ehkä syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttäen, selvittämään ensisijassa työnjohton, työntekijän ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.
- 2 Ellei erimielisyyttä saada selvitettyksi edellä sanotulla menettelyllä, on kummallakin

osapuolella oikeus saattaa kysymys edellä 31 §:ssä tarkoitettujen asiamiesten ratkaistavaksi.

- 3 Elleivät erimielisyydet em. tavoin selviä, ne voidaan saattaa sopimuspuolten selvitettäväksi.

33 §

Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan Koneyrittäjien liiton jäsenyhdistyksiin kuuluvissa maarakennusalan yrityksissä paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa enintään kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Mikäli on sovittu työajan tasoittumisesta työtuntijärjestelmän mukaisesti, sopimusta ei kuitenkaan voida irtisanoa päättymään kesken tasoitusjakson.

Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

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

34 §

Työrauha

Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun, joukkoirtisanomiseen tai -sanoutumiseen tai muuhun näihin verrattavaan työntekoa estävään toimenpiteeseen tämän sopimuksen muuttamiseksi tai lisäyksen saamiseksi siihen on sen voimassaoloaikana kielletty.

35 §

Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja päättyy 28.2.2025.

Tähän sopimukseen muutosta hakevan osapuolen on jätettävä muutosesityksensä ennen tämän sopimuksen päättymistä tai viimeistään ensimmäisessä tätä sopimusta koskevassa neuvottelussa.

36 §

Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, 25. helmikuuta 2022

Koneyrittäjät ry

Rakennusliitto ry

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAARAKENNUSALALLA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

1 §

Soveltamisala

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

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske lomiansa aikana työskenteleviä opiskelijoita tai koululaisia.

2 §

Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti.

Vuosittain työaika lyhennetään vuosittain korkeintaan 96 tuntia.

Tehdyksi työpäiviksi luetaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki ne päivät, joina työntekijä on ollut työssä vähintään 8 tuntia tai jolta työnantaja on työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan palkan sekä ne työpäivät, joilla työaika tasoittumisjärjestelmän aikana on tasoitettu keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

3 §

Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään kertymisvuoden loppuun mennessä.

Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan, voidaan edellä olevasta poiketen kertynyt vapaa antaa kokonaisuudessaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan taikka lyhentämällä päivittäistä tai viikottaista työaika. Vapaan antamisesta on ilmoitettava etukäteen mahdollisimman ajoissa. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan on siitä kuitenkin ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan viikkoa aikaisemmin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

4 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetys korvataan maksamalla työntekijälle annetulta vapaa-ajalta palkka sen mukaan mitä työntekijä työssä ollessaan olisi ansainnut.

Edellä olevan sijasta voidaan paikallisesti sopia, että työajan lyhentämisestä johtuva ansiomenetys korvataan maksamalla työntekijälle työajan lyhennyskorvausta, joka on 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa. Työajan lyhennyskorvaus maksetaan jokaisen säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä on pitänyt tämän sopimuksen tarkoittamaa vapaata enemmän kuin työsuhde olisi edellyttänyt ja saanut palkan tältä ajalta, on työnantajalla oikeus vähentää lopputulistä liikaa maksamansa palkka.

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa työntekijälle palkan tämän sopimuksen mukaan kertyneeltä, mutta antamatta jääneeltä vapaalta.

5 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

6 §

Lyhennyksen voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2022 lukien 29.2.2024 saakka ja se voidaan irtisanoa vähintään kolmen kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maarakennusalan työehtosopimuksen kanssa. Kuitenkin tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi allekirjoittajajärjestöjen välinen maarakennusalan työehtosopimus on tehty.

Helsingissä, 25. helmikuuta 2022

Koneyrittäjät ry

Rakennusliitto ry

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

- 1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tätä sopimusta sovelletaan sellaisissa maarakennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä, joiden palveluksessa on vähintään 5 mainitun työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toistaiseksi jatkumaan tarkoitettuun työsuhteeseen otettua työntekijää.

2 §

Luottamusmiehen valitseminen

- 1 Jäsenyrityksen palveluksessa olevat työntekijät valitsevat kahdeksi seuraavaksi kalenterivuodeksi kerrallaan keskuudestaan yrityskohtaisen luottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen).

Työnantajan on annettava vaalin toteuttamista varten käytettäväksi luettelo yrityksessä työskentelevistä työntekijöistä yhteystietoineen, ellei työnantaja luovuta tietoja suoraan työntekijöiden käyttämään sähköiseen vaalijärjestelmään.

Jokainen työntekijä saa kuitenkin kieltää luottamusmiehen vaalin toteuttamiseen annettavien tietojensa luovuttamisen, mutta tällöin vaalia ei voida tästä syystä moittia.

- 2 Luottamusmieheksi voidaan valita toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa henkilö, joka on Rakennusliiton jäsen ja perehtynyt yrityksen olosuhteisiin sen työntekijänä.
- 3 Luottamusmiesvaali pyritään järjestämään marras-joulukuussa ja se on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.
- 4 Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

3 §

Luottamusmiehen työsuhde

- 1 Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
- 2 Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

- 3 Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
- 4 Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
- 5 Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen toimintaa keskeytetä kokonaan luottamusmiehen normaalilla työntekoalueella. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.
- 6 Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.
- 7 Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun säännöksiä.
- 8 Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan luottamusmiehelle suoritettava korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun säännösten mukaisesti.
- 9 Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

4 §

Luottamusmiehen tehtävät

- 1 Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.
- 2 Luottamusmies edustaa työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.
- 3 Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5 §

Luottamusmiehelle annettavat ansio-, yms. tiedot

- 1 Luottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada seuraavat yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä koskevat tiedot:
 - Työntekijän suku- ja etunimet sekä osoite
 - Palkkausperusteet
 - Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä

Tiedot on annettava työnantajan saatua tiedon luottamusmiehen valinnasta ja työntekijämäärän muuttuessa; uusien työntekijöiden osalta kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Tiedot on annettava tarvittaessa kirjallisesti. Luottamusmiehelle annetaan kaikista yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevista työntekijöistä palvelukseentu-loaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden kulloinkin voimassa oleviin palkkausperusteisiin ja eri palkkausmuodoissa käytettäviin olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

- 2 Luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisinä tehtäviensä hoitamista varten.

6 §

Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa vapautusta työstään.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomiota kiinnitettävä mm.

- yrityksen tämän sopimuksen piirin kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, toiminnan luonteeseen ja alueelliseen laajuuteen
- yrityksessä tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osalta käytössä olevien palkkausjärjestelmien sekä niiden edellyttämään neuvottelutarpeeseen
- muiden luottamusmiehelle tämän sopimuksen mukaan kuuluvien tehtävien määrään.

7 §

Ansiomenetyksen korvaaminen

- 1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
- 2 Työnantaja korvaa luottamusmiehelle myönnetystä vapautuksesta johtuvan ansion menetyksen. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.
- 3 Ansiomenetyksen korvaus suoritetaan sairausajan palkkaa koskevan määräysten mukaan.
- 4 Työnantajan kanssa sovittujen luottamustehtävien yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan korvaus maarakennusalan työehtosopimuksen 26 § 1 ja 4 mukaisesti.

- 5 Luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden määrän ollessa vähintään 8 työntekijää 32 euroa/ 2 viikon tilijakso. Korvaus luetaan työssäoloajalta maksetuksi palkaksi.

Rakennusliiton jäsenenä olevalle työsuojeluvaltuutetulle, joka ei ole samalla luottamusmies, maksetaan erilliskorvausta 32 euroa/ 2 viikon tilijakso. Korvaus luetaan työssäoloajalta maksetuksi palkaksi.

8 §

Luottamusmiehen koulutus

- 1 Luottamusmiehellä on tilaisuus osallistua, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle käy päinsä, osapuolten hyväksymälle työsuhdeasioita käsittelevälle enintään 5 työpäivän mittaiselle kurssille, jolta ajalta työnantaja korvaa hänen ansiomenetyksensä tämän sopimuksen 7.3 kohdassa määritellyllä tavalla.
- 2 Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on annettava työnantajalle vähintään 4 viikon ennen kurssin alkua. Mikäli työnantaja epää luottamusmiehen osallistumisen kurssille, niin hänen on ilmoitettava luottamusmiehelle viimeistään 2 viikkoa ennen kurssin alkamista epäämisen syy.

9 §

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 saakka, minkä jälkeen edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa. Muutoin noudatetaan osapuolten välillä tehdyn maarakennusalan työehtosopimuksen sopimuksen irtisanomista koskevia määräyksiä.

Helsingissä, 25. helmikuuta 2022

Koneyrittäjät ry

Rakennusliitto ry

SAIRAUSAJAN PALKANMAKSUUN LIITTYVÄT MENETTELYOHJEET

1

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti yrityksen työterveyslääkäriin, lääkärin, terveydenhoitajan tai vastaavan antamalla työkyvyttömyystodistuksella.

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä: Työnantajan järjestämän työterveyshuollon käyttö on ensisijaista. Sopijapuolet suosittelevat, että lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestä, joka kestää enintään kolme päivää, sairausajan palkka maksettaisiin ilman em. todistusta, mikäli estyminen työstä on muuten voitu todeta sairaudesta johtuneeksi. Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää selvitystä tai lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

2

Työkyvyttömyystodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

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

Työkyvyttömyystodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3

Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkäriin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkäriin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

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

4

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

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

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

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

5

Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste

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

6

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

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

7

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

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

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllämainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

8

Muualla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

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

9

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien aiheuttama työkyvyttömyys

Tapaturma-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien osalta työntekijän on viipymättä hakeuduttava ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolle.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn viipymättä tapahtuneelle muun lääkärin käytölle.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Helsingissä, 6. huhtikuuta 2020

Koneyrittäjät ry

Rakennusliitto ry

MAARAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 18 §:n SOVELTAMISOHJEET

Palkan määräytyminen aikapalkkaisissa töissä

Palkan määräytyminen perustuu työn vaativuuteen ja työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin suoritua työstään.

Työn vaativuus on työn vaatiman oppimisajan, vastuun sekä työn aiheuttaman kuormituksen muodostama kokonaisuus.

Töiden ryhmittely palkkaryhmiin

Työt jaetaan töiden vaativuuden perusteella neljään palkkaryhmään, mikä lisäksi Ammattiin opiskelevat ja työhön harjaantuvat työntekijät muodostavat oman palkkaryhmän A. Nämä palkkaryhmät ovat perustana työntekijän henkilökohtaisen palkan määräytymiselle.

Töiden sijoittaminen niiden vaativuuden perusteella tehdään yrityskohtaisesti.

Yrityskohtaisesti tapahtuvan palkkaryhmiin sijoittamisen helpottamiseksi seuraavassa on esitetty esimerkinomainen kuvaus kuhunkin palkkaryhmään tyypillisesti kuuluvasta työstä.

Palkkaryhmään I kuuluu esimerkiksi alalla tehtävät apu- ja sekatyöt. Työt ovat pääasiassa avustavia töitä.

Palkkaryhmään II kuuluvat esimerkiksi maarakennuskoneiden ja -autojen kuljetus ja poraus. Työt ovat tyypillisesti sellaisia, jotka edellyttävät yksintyöskentelyä ja itsenäisten ratkaisujen tekoa sekä vastuuta niistä.

Palkkaryhmä III kuuluvat esimerkiksi panostus, vaaitus ja asennustyöt, jotka vaativat erityispätevyyden kuten panostajatutkinnon suorittamisen. Työt ovat itsenäisiä erikoisammattitaitoa ja tarkkuutta vaativia. Työt ovat tyypillisesti sellaisia, jotka edellyttävät yksintyöskentelyä ja monipuolisten ratkaisujen itsenäistä tekemistä sekä vastuuta niistä.

Henkilökohtainen palkanosa

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määritetään hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa: hänen ammatillisen monipuolisuuden kuten remonttitaitoisuuden, työn tuloksellisuuden sekä itsenäisen työskentelykykynsä perusteella. Työntekijän suorittama ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon näitä seikkoja arvioitaessa.

PALKKARYHMITTELYN YKSILÖIDYT PERUSTEET

Työn vaativuus

Työn vaativuus arvioidaan työn vaatiman oppimisajan, siihen sisältyvän vastuun sekä työn aiheuttaman psyykkisen ja fyysisen rasittavuuden perusteella.

1. Työkohtainen oppimis- ja omaksumisaika

Työkohtaisesti arvioidaan se oppimis- ja omaksumisaika, joka vaaditaan, että työstä suoriudutaan itsenäisesti ja tuloksellisesti.

2. Vastuu

Työkohtaisesti arvioidaan vastuun määrä, joka aiheutuu vastuusta työnjäljen laadusta, työn tuloksesta, työvälisestä, ympäristöstä ja työturvallisuudesta.

3. Kuormitus

Työkohtaisesti arvioidaan työn fyysisen ja psyykkisen kuormituksen määrä.

HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN YKSILÖIDYT PERUSTEET

Henkilökohtaisen palkanosan tarkoitus on palkkauksellisesti kannustaa työntekijää hyviin työtuloksiin.

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa määritettäessä otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Henkilökohtaiseen palkansaamiseen vaikuttavina arvioidaan työntekijän ammatillinen monipuolisuus, kykynsä itsenäiseen työskentelyyn sekä hänen suorittamansa työn tulos. Työntekijän suorittama ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon näitä seikkoja arvioitaessa.

1. Ammatillinen monipuolisuus

Työntekijäkohtaisesti arvioidaan, onko työntekijällä sellainen ammattitaito, että häntä voidaan käyttää erilaisissa ja muuttuvissa työtehtävissä joustavasti.

2. Työn tuloksellisuus

Työntekijäkohtaisesti arvioidaan työntekijän työn tulosta laadullisesti ja määrällisesti.

3. Kyky itsenäiseen työskentelyyn

Työntekijäkohtaisesti arvioidaan työntekijän kyky itsenäiseen työhön. Tällöin otetaan huomioon mm. ratkaisujen tekemisen taito ja aloitteellisuus.

SIIRTYMINEN TEHTÄVÄSTÄ TOISEEN

Työntekijä peruspalkka määräytyy kulloinkin tehtävän työn vaativuuden mukaisesti.

Työntekijän siirtyessä aikapalkkaisessa työssä muutoin kuin tilapäisesti toiseen työhön, hänen palkkaustaan voidaan tarkistaa myös henkilökohtaisen palkanosan osalta. Siirron edellytetään olevan vähintään neljän viikon mittainen, jotta tällä perusteella työntekijän henkilökohtaista palkanosaa voidaan tarkistaa.

Helsingissä, 6. huhtikuuta 2020

Koneyrittäjät ry

Rakennusliitto ry

MAARAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN JATKAMISTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 §

Voimassaolo

Tällä sopimuksella jatketaan osapuolten välistä, voimassa olevaa Maarakennusalan, joka muutoin olisi päättynyt 29.2.2024, vuodella 1.3.2024 alkaen päättymään 28.2.2025.

2 §

Palkkaratkaisu

Yleiskorotus kaksi prosenttia 1.5.2024 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Uusi perustuntipalkkataulukko 1.5.2024 alkaen

| | |
|-----------------|---------------|
| Palkkaryhmä A | 11,90 euroa/h |
| Palkkaryhmä I | 13,40 euroa/h |
| Palkkaryhmä II | 14,90 euroa/h |
| Palkkaryhmä III | 16,00 euroa/h |

Lisät ja korvaukset 1.5. 2024 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien

Iltavuorolisä 1,38 euroa/h

Yövuorolisä 2,55 euroa/h

3 §

Kirjoitusvirhe

Todettiin, että 23 §:ssä oleva viittaus ”aiemman lomarahan” pitää kuulua ”aiemman lomaltapaluurahan”, mikä samalla näin korjattiin.

4 §

Matkakustannusten korvaukset

Työehtosopimuksen 26 §:n matkakustannusten korvaukset sopimuskauden muuttuvat samassa suhteessa kuin verohallituksen niitä koskevat päätökset muuttuvat 1.1.2024.

5 §

Pöytäkirjan tarkastus

Osapuolet ovat tarkastaneet pöytäkirjan allekirjoittaessaan.

Helsingissä 24. toukokuuta 2023

Koneyrittäjät ry

Rakennusliitto ry