

PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n
ja Tehy ry:n välinen

Työehtosopimus

1.4.2022 - 31.3.2024

Sisältö

1 § Sopimuksen soveltamisala.....	5
2 § Työsuhteen alkaminen.....	5
3 § Työsuhteen päättyminen	6
4 § Työaika	6
5 § Lepoajat.....	8
6 § Arkipyhät	9
7 § Lisätö.....	9
8 § Ylityö.....	9
9 § Sunnuntaityö	10
10 § Ilta- ja yötyökorvaus	10
11 § Hälytysluonteinen työ	11
12 § Lauantaityökorvaus ja aattolisä.....	11
13 § Palkkaus	12
14 § Vuosiloma	16
15 § Lomaraha	17
16 § Päivärahat ja matkakustannusten korvaus.....	17
17 § Työntekijän sairastuminen	17
18 § Lääkärintarkastukset ja terveydenhoito.....	19
19A § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	20
19B § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	21
20 § Tilapäinen poissaolo.....	21
21 § Ryhmähenkivakuutus	22
22 § Suoja-asut ja suojalasis	22
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	23
24 § Ammattijärjestön jäsenmaksun perintä	25
25 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus.....	26
26 § Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen	26
27 § Työrauhavelvoite.....	26
28 § Voimassa olevat etuudet	27
29 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	27
30 § Sopimuksen voimassaoloaika	27
31 § Allekirjoituspöytäkirja.....	28
Liite 1 Työaikapankki.	34

PLUSTERVEYS HAMMASLÄÄKÄRIT OY:N JA TEHY RY:N VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tällä työehtosopimuksella määrätään vain PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n palveluksessa olevien Tehy ry:n jäsenenä olevien työntekijöiden työ- ja palkka-ehdot.

2 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

1. Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

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

12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia edellä olevasta poiketen koeaikana noudatettavaksi molemmin puolin esimerkiksi yhden viikon irtisanomisaikaa.

2. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimus voi olla määräaikainen vain työsopimukseen kirjatusta työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä.

3. Työsopimukset tehdään kirjallisina.

4. Työnantajan edustaja ilmoittaa työhön tulevalle uudelle työntekijälle, kuka toimii yrityksessä Tehyn nimeämänä työntekijöiden luottamusmiehenä ja missä luottamusmiehenä on tavattavissa. Työntekijän niin halutessa luottamusmiehellä on oikeus tarkistaa työsopimus.

3 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

1. Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole kirjallisesti tai muutoin todistettavasti sovittu, noudatetaan työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen alla mainittuja työsuhteen keskeytyksettömästä jatkumisajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

enintään	1 vuoden	14 pv
yli 1 - enintään	4 vuotta	1 kk
yli 4 - enintään	8 vuotta	2 kk
yli 8 - enintään	12 vuotta	4 kk
yli 12	vuotta	6 kk

2. Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Irtisanominen toimitetaan todistettavasti. Irtisanomisen syy ja työsuhteen lakkaamisaika on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti viivytyksettä työntekijälle. Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

4. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muuta sovittu.

4 § TYÖAIKA

1. Sen lisäksi, mitä työaikalaisissa on säädetty, noudatetaan seuraavia määräyksiä:

Säännöllinen työaika

2. Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37 tuntia 55 minuuttia viikossa.

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on edellä mainittu. Tämä edellyttää, että työtä varten on ennakoitua laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona nousta 48 tuntia suuremmaksi ja työajan tulee tasoittua keskimäärin edellä mainituksi enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia myös pidemmästä enintään

vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta. Tällaiselle pidemmälle tasoittumisjaksolle on laadittava viikkotyöaikaan perustuva työaikas suunnitelma. Työvuorolista tehdään siten, kuin 8. kohdassa on määrätty.

4. Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan pidentää enintään 11 tuntiin. Tämä on mahdollista ainoastaan yhteisesti etukäteen sopien. Sopimus on tehtävä työsopimuksesta erillisenä kirjallisena sopimuksena ja siitä on ennen sopimuksen allekirjoittamista annettava tieto pääluottamusmiehelle. Sopimus on irtisanottavissa puolin ja toisin kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Lisäksi tämä edellyttää, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin edellä mainittuun säännölliseen viikkotyöaikaan ja että ennakolta on laadittu työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työvuorolista tehdään siten, kuin 8. kohdassa on mainittu.

Pöytäkirjamerkintä:

11 tunnin työvuoroista on mahdollista sopia vasta 1.4.2019 jälkeen. 31.3.2019 saakka noudatetaan vuorokautisen säännöllisen työajan pidennyksen osalta seuraavaa:

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovi taan, pidentää yhdeksään tuntiin. Tämä edellyttää, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin edellä mainittuun säännölliseen viikkotyöaikaan ja että ennakolta on laadittu työtuntijärjestelmä ajaksi, joka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työvuorolista tehdään siten, kuin 8. kohdassa on mainittu.

5. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Työajan sijoittelu

6. Työviikko ja -jakso alkavat sunnuntai- ja maanantaivuorokausien vaihteessa. Säännöllinen työaika sijoitetaan klo 7.00 ja 21.00 väliselle ajalle, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita. Työntekijän työpäivä tai työvuoro järjestetään yhdenjaksoiseksi (ruokatauosta aiheutuvien poikkeuksin) ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovi ta. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä saa työaikalain mukaisen vuorokausileponsa täysimääräisenä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työvuoron päätyminen klo 21 aiheuttaa työntekijälle ongelmia kotimatkan osalta (esim. julkinen liikenne), täytyy työvuoro suunnitella päättymään viimeistään klo 20.

7. Työajan sijoittelussa noudatetaan kuitenkin edelleen tämän sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa ollutta työ sopimukseen perustuva käytäntöä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita.

Työvuorolistan laatiminen

8. Mikäli päivittäisen työn alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelevat, työvuoroista laaditaan etukäteen työtuntijärjestelmä, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen jakson alkua ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita. Jos päivittäisen tai viikoittaisen työajan tasoittumisjakso on kolmea viikkoa pidempi, mutta enintään kuusi viikkoa, laaditaan lista kyseiselle pidemmälle ajalle. Työvuoron muutoksista sovitaan työntekijän kanssa.

9. Työntekijälle on ilmoitettava vuosiloman alkaessa, minä päivänä ja mihin aikaan hänen on palattava vuosilomaltaan työhön.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksen 4 §:n mukaisessa työaikajärjestelmässä voidaan ns. pekkaspäiviä kerätä vuoden aikana niin kuin aikaisemminkin, eikä määräyksillä ole muitakaan seurannaisvaikutuksia työaikamääräysten soveltamiskäytäntöön.

5 § LEPOAJAT

1. Työntekijälle annetaan työaikalain edellyttämä viikkolepo.

2. Viikon aikana annetaan työntekijälle viikkolepopäivän lisäksi vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika, joka sijoitetaan mikäli mahdollista kiinteästi varsinaisen viikkolevon yhteyteen ja on lähinnä lauantai. Edellä olevan estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia viikon toisen vapaapäivän sijoittelusta 4 §:n 3. kohdan mukaisesti enintään kuuden viikon pituisen ajanjakson sisällä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös kuutta viikkoa pidemmästä tasoittumisjaksosta, jolloin tasoittumisjaksolle laaditaan 4 §:n 8. kohdan mukaisesti vapaapäiväsuunnitelma.

3. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika on vähintään viisi tuntia, annetaan ajan keskivaiheilla 30 minuutin ruokatauko, joka luetaan työaikaan. Jos ruokatauko ylittää 30 minuuttia, niin 30 minuutin ylittävä osa ei ole työaika.

4. Työntekijälle annetaan työn aikana 10 minuutin pituinen virkistystauko sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä.

6 § ARKIPYHÄT

Palkallisia työaika lyhentäviä ylimääräisiä vapaapäiviä ovat: helatorstai, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää vapaapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä saman viikon tai työaika-jakson kuluessa, ellei työnantajan ja työntekijän välillä antamisajan-kohdasta muuta sovita. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työjakson säännöllistä työaika 8 tunnilla ja osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

7 § LISÄTYÖ

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan antamalla joko vastaava palkallinen vapaa-aika tai rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka tehdyttä tunnilta. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.

8 § YLITYÖ

1. Ylityötä saadaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

2. Työnantajan ja työntekijän näin sopiessa voidaan ylityöstä maksettava palkka vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

Työntekijän jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylitöihin, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, varataan hänelle mahdollisuus pitää tarpeellinen lepotauko työn lomassa.

Jos työntekijä ei ole voinut jäljempänä mainituista syistä tehdä säännöllistä viikkotyöaikaa vastaavaa tuntimäärää ja hän työskentelee työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu. Tällaisia syitä ovat sairaus, tapaturma, työnantajan määräyksestä suoritettu matka, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus ja työnantajan järjestämä tai muu työnantajan kanssa sovittu koulutus.

3. Ylityötä on työ, jota tehdään työaikalaisissa mainitun vuorokautisen, viikoittaisen, keskimääräisen vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

9 § SUNNUNTAITYÖ

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtävää työtä. Sunnuntai luetaan alkavaksi lauantai- ja aattopäivinä klo 18.00.

2. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

10 § ILTA- JA YÖTYÖKORVAUS

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00–22.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 20 %:n suuruista iltatyölisää. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.

2. Työstä, jota tehdään kello 22.00–07.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 35 %:n suuruista yötyökorvausta. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 5. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.

3. Ilta- ja yötyö voidaan korvata myös aikahyvityksenä, jos siitä sovi-
taan työnantajan ja työntekijän välillä.

11 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

1. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 30 euroa. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta tai tällaisesta työstä etukäteen. Hälytysrahaan oikeuttavan työhön kutsumisen tulee edellyttää enintään kuuden tunnin kuluttua tapahtuvaa työhön saapumista. Tätä aikaa laskettaessa ei oteta mukaan yötunteja klo 22–06.

Esimerkki: Työntekijälle soitetaan kotiin illalla kello 20 ja pyydetään saapumaan työhön seuraavana aamuna kello 10. Hälytyksen ja työhön tulon väliin jää kello 22–06 välisten yötyötuntien ulkopuolelle 6 tuntia, joten hälytysraha maksetaan.

2. Työnantaja korvaa työntekijälle hälytysluonteisen työn yhteydessä tapahtuneista työmatkoista aiheutuvat todelliset matkakustannukset sovittun kulkuneuvon käyttämisestä.

12 § LAUANTAITYÖKORVAUS JA AATTOLISÄ

1. Lukuun ottamatta pääsiäislauantaita ja lauantaiksi sattuvaa joului- ja juhannusaattoa, maksetaan arkilauantaina kultakin tehdyiltä työtunnilta klo 07.00–18.00 välisenä aikana erillinen 20 %:n suuruinen korvaus, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.

2. Joului- ja juhannusaattona sekä pääsiäislauantaina klo 07.00–15.00 väliseltä ajalta maksetaan kultakin tehdyiltä työtunnilta erillinen 20 %:n suuruinen korvaus ja klo 15.00–18.00 väliseltä ajalta maksetaan kultakin tehdyiltä työtunnilta erillinen 100 %:n suuruinen korvaus, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 15. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.

13 § PALKKAUS

1. Työntekijöiden kuukausipalkat 1.6.2022 määräytyvät vähintään jäljempänä mainittujen palkkaryhmien mukaisesti:

PALKKATAULUKKO 1.6.2022

(1.4.2021 palkat + 2,5 % yleiskorotus + 1,2 % tasa-arvoera = 3,7 %)

		7 %	5 %	5 %	5 %	5 %
	0 v	2 v	4 v	7 v	10 v	15 v
hammashoitaja	2 132,58	2 281,87	2 395,96	2 515,75	2 641,54	2 773,62
vastaava hammashoitaja	2 186,74	2 339,81	2 456,80	2 579,64	2 708,62	2 844,06
suuhygienisti	2 338,86	2 502,58	2 627,71	2 759,09	2 897,05	3 041,90
vastaava suuhygienisti	2 467,71	2 640,45	2 772,47	2 911,10	3 056,65	3 209,48

- hammashoitajan palkkaryhmässä myös lähihoitaja (suun terveydenhoidon koulutusohjelma)
- suuhygienistin palkkaryhmässä myös erikoishammashoitaja ja hammashuoltaja

Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi palkkaryhmässä tarkoitettuja työtehtäviä vaativammat, vastuullisemmat tai edellyttävät erityistä kokemusta tai koulutusta, voidaan työntekijälle maksaa euro- tai prosentimääräistä erityistekijälisää. Työnantajan on pyrittävä selvittämään työpaikalla käytössä olevat tai sovellettavat erityistekijät ja niistä maksettavat lisät työntekijöille vuosittain.

Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa hyvän työssä suoriutumisen, henkilökohtaisen osaamisen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan perusteena voivat olla esim. erityisosaaminen, työtulokset, työn sujuvuus ja tehokkuus, yhteistyökyky, kehittymiskyky ja -halu, huolellisuus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatuuteen liittyvät perusteet.

Henkilökohtaisen palkanosan maksuperusteet selvitetään henkilöstölle ja luottamusmiehelle. Henkilökohtaisen palkanosan perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä.

Pöytäkirjamerkintä:

Vastuualueilla tarkoitetaan erilaisia laajempia tehtäväkokonaisuuksia esimerkiksi vastaavan välinehuoltajan tehtävää tai vastaavan kirurgian hoitajan tehtävää.

Opiskelijan palkka

2. Hammashoitaja- ja hammashuoltajaopiskelijan työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka määräytyy sen tehtävän mukaan, mitä hän hoitaa kuitenkin siten, että palkasta vähennetään

- 6 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisällytynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on suoritettu vähintään kaksi lukukautta mahdollisen yleisjakson lisäksi

- 3 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisällytynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on yleisjakson lisäksi suoritettu yli puolet

Kokemusvuosilisät

3. Työntekijälle maksetaan kokemusvuosilisää 2, 4, 7, 10 ja 15 kokemusvuosilisään oikeuttavan vuoden jälkeen siten, että prosenttimäärät ovat 7, 5, 5, 5 ja 5 prosenttia peruspalkasta ja edellisten kokemusvuosilisien yhteismäärästä.

4. Kokemusvuosilisään oikeuttavana palvelusaikana pidetään hammashoitajana, erikoishammashoitajana tai hammashuoltajana/suuhygienistinä palveltua aikaa, jossa säännöllinen työaika on ollut keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa

5. Työntekijän samana aikana suoritettut palvelusvuosilisään oikeuttavat ajat otetaan huomioon, jos ne yhteensä ylittävät em. 19 tuntia viikossa, mutta mikään niistä ei erikseen ylitä 19 tuntia viikossa.

Palvelu osa-aikaisessa työsuhteessa, jota ei edellä mainitulla tavalla lueta palvelusvuosiin, otetaan palvelusvuosilisiä laskettaessa huomioon työajan suhteessa.

6. Kokemusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan opiskeluajasta hammashoitajilla kaksi vuotta ja erikoishammashoitajilla / hammashuoltajilla / suuhygienisteillä kolme vuotta.

7. Kokemusvuosilisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään kuitenkin se aika, jona työntekijän työssäolo on ollut keskeyty-

neenä tai jona työssäolo palvelukseen ottamisen tapahduttua ei vielä ole alkanut, mikäli työnantaja ei ole kyseiseltä ajalta maksanut palkkaa.

8. Työsuhteen kestäessä vähennykseksi ei kuitenkaan lueta palkaton ta poissaoloaikaa enintään 30 päivän osalta kerrallaan poissaolon alkamista seuraavan vuoden aikana.

9. Kokemusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan yhdenkin päivän (8 tuntia) työsuhde, jolloin yhteenlaskettuna 30 päivää tarkoittaa yhtä kuukautta.

10. Oikeus kokemusvuosilisään alkaa palvelusvuosilisään oikeuttavan ajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta.

11. Jollei kokemusvuosilisää koskevaa hakemusta ole esitetty kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona lisä olisi ollut maksettava, taannehtiva oikeus siihen on menetetty. Hakemus on tehtävä ensimmäisellä kerralla kirjallisesti ja työntekijän on pyydettävässä esitettävä työtodistus tai vastaava todistus

12. Kokemusvuosilisät lasketaan ns. korkoa korolle periaatteella eli uusi lisä lasketaan peruspalkan ja edellisten lisien yhteismäärästä.

13. Osa-aikaisen työntekijän työehtosopimuksen mukainen kuukausipalkka määräytyy 4 §:n mukaisen säännöllisen työajan ja työ sopimuksella sovitun lyhyemmän työajan välisessä suhteessa. Kuitenkin näin laskettua enintään keskimäärin alle 19 tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan 5 prosenttiyksiköllä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että jäljempänä 16. kohdassa tarkoitettua tuntipalkkaa maksetaan myös yli yhden viikon kestäviissä työsuhteissa.

Kertapalkitseminen

14. Työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli työnantaja harmitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää.

Päivä- ja tuntipalkan laskeminen

15. Osakuukauden palkka lasketaan työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken palkanmaksukauden sekä palkattomien poissaolojen yhteydessä. Osakuukauden palkka lasketaan joko päivä- tai tuntipalkkana käyttäen jakajana työvuorolistan mukaista kuukauden työpäivien tai työtuntien lukumäärää taikka 15. kohdassa tarkoitettua jakajaa. Kertojana käytetään palkkaan oikeuttavien työpäivien tai työtuntien lukumäärää ko. kuukauteina.

16. Laskettaessa lisä-, yli-, sunnuntai-, ilta-, yö-, lauantai- ym. korvausten perusteena olevaa tuntipalkkaa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 160 säännöllisen työajan ollessa tämän sopimuksen 4 §:n mukainen enimmäisviikkotyöaika. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

Jos työpäivä jää tilapäisesti vajaaksi työntekijän pyynnöstä tai muutoin, vähennetään kuukausipalkasta edellä mainitulla tavalla laskettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

Palkka tilapäisissä työsuhteissa

17. Lyhyissä tilapäisissä enintään yhden viikon kestävässä työsuhteissa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla asianomaisen palkkaryhmän 15 kokemusvuosiportaan mukainen palkka 15. kohdan mukaisella tuntipalkan jakajalla.

Palkan maksaminen eräissä erityistapauksissa

18. Työnantaja on jäljempänä mainittuja erityistapauksia lukuun ottamatta velvollinen maksamaan palkan hammashoitajalle myös sellaiselta ajalta, jolloin hän työnantajasta johtuvasta syystä on estynyt tekemään työtä.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän hammaslääkärin äitiys-, isyys-, raskaus- tai vanhempainvapaan ajaksi ellei työnantaja voi järjestää työntekijälle työtä. Edellä mainituksi ajaksi katsotaan se aika, jolta hammaslääkäri saa sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Lomauttamisilmoitus on annettava kirjallisesti.

Palkan maksaminen

19. Milloin palkka sopimuksen mukaan maksetaan työntekijän pankkitilille taikka pankki- tai postisiirron välityksellä, on maksu- tai siirtomääräys lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.

14 § VUOSILOMA

1. Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja jäljempänä olevien määräysten mukaisesti.

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa 2 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

3. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jolla on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

4. Jos työntekijällä on seitsemän vuotta kokemusvuosisäään oikeuttavaa palvelua, hänellä on oikeus saada 2,5 arkipäivää vuosilomaa kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti työsuhteen alusta lukien.

5. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:ssä (tai PlusTerveys konsernissa) viimeisen 10 vuoden aikana vähintään kahdeksan vuotta, on oikeus saada vuosilomaa 3 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

Pöytäkirjamerkintä:

tässä kohdassa tarkoitettu lomaoikeus alkaa karttua työntekijälle 1.4.2018 alkavasta lomamääräytymisvuodesta lukien vuosilomalain ansainnan mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän mahdollista tässä pykälässä mainittua pidempää vuosilomaa koskevaa etua ei tällä sopimuksella huononnetta.

6. Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa vuosilomalain mukaisesti. Sen lisäksi vuosiloman ajalta työntekijälle, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, iltai-, yö-, lauantai- tai aattotyötä, maksetaan edellä mainittuja työaika-korvauksia vastaava lisäys lomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Työ-

aikakorvaukset otetaan huomioon siten, että varsinaisen palkan perusteella laskettua lomapalkkaa tai lomakorvausta korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista säännöllisen työajan palkoista.

7. Vuosilomalain 25 §:ssä tarkoitettu työntekijän oikeus siirtää vuosilomansa työkyvyttömyyden vuoksi koskee myös työehtosopimuksella sovittuja pidempiä vuosilomia. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja sen aikana sekä työkyvyttömyys loman alettua käsitellään sairastumishetkellä voimassa olevan vuosilomalain mukaisesti.

15 § LOMARAHA

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta, kuitenkin enintään 30 lomapäivältä. Lomarahaa maksetaan yhdellä kertaa viimeistään kyseessä olevan lomanantokauden elokuun palkanmaksupäivänä.

2. Lomarahaa maksetaan työntekijälle myös työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta.

16 § PÄIVÄRAHAT JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

Päivärahat ja matkakustannusten korvaukset maksetaan kulloinkin voimassaolevan Verohallituksen päätöksen matkakorvausten ja päivärahojen enimmäismäärien mukaisesti.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

1. Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua 90 kalenteripäivää on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada kussakin poissaolotapauksessa työnantajaltaan täysi palkkansa seuraavasti:

- 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta.
- 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 3 vuotta mutta alle 5 vuotta.

- 42 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta.

Mikäli työntekijän työsuhde ei ole kestänyt 90 kalenteripäivää, maksetaan hänelle täysi palkka sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 7 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolojaksot yhteen palkallisen jakson pituutta laskettaessa. Saman sairauden uusiutuessa yli 7 kalenteripäivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Työntekijälle, joka voimassa olevan tartuntatautilain perusteella on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan tai muun lakisääteisen päivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Työntekijän lääkärintodistuksen mukaisen sairausloman alkaessa kesken työpäivän maksetaan sairastumispäivältä työpäivän mukainen palkka.

2. Työnantajalla, joka maksaa työntekijälle edellä tässä pykälässä tarkoitetun palkan sairauden ajalta, on oikeus saada työntekijän sijasta tälle samalta ajalta tuleva lakimääräinen päiväraha. Päivärahan ylittäessä palkan määrän, ylimenevä osa kuuluu työntekijälle.

3. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään työnantajan hyväksymä selvitys, milloin sairaus jatkuu enemmän kuin kaksi päivää. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijällä on oikeus epidemiatilanteissa esittää selvitys sairaudestaan myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.

18 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET JA TERVEYDENHOITO

Työterveyshuollon järjestelyjen osalta noudatetaan asiaa koskevaa lainsäädäntöä.

1. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

2. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1) Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

2) Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, työnantaja maksaa myös päivärahan.

Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle tarkastukseen käytetyltä ajalta palkkaa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

3) Edellä 1–2 -kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä on oikeus säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa vähentämättä käydä lääkärintarkastuksissa ja -tutkimuksissa.

3. Hammashoito

Työntekijällä on oikeus saada proteettista ja ortodontista hoitoa lukuun ottamatta työnantajan järjestämä maksuton hammashoito edellyttäen, että työntekijällä on työsuhteeseen tullessa hoidetut hampaat.

19A § ÄITIYS-, ERITYISÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen äitiysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos em. palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä.

Äitiysloma-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 18 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen isyysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Isyysvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan hänelle palkkaa vanhempainvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle. Vanhempainvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

19B § RASKAUS-, ERITYISRASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

Työntekijän oikeus raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Raskausvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 40 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen raskausvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi raskausvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana,

kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, jos palkallista raskaus- ja vanhempainvapaajaksoa on jäljellä.

Raskausvapaa-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Vanhempainvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 32 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen vanhempainvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijällä on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukainen oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle.

Vanhempainvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan hänelle palkkaa vanhempainvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle. Vanhempainvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Siirtymämääräys

19B §:n määräyksen muotoa noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022, sovelletaan 19A §:n määräyksen muotoa. Lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan 19A §:n määräyksen muotoa.

20 § TILAPÄINEN POISSAOLO

1. Työntekijälle myönnetään vapaata hänen sairastuneen alle 10 vuoden ikäisen ja myös yli 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi enintään 4 työpäivää kerrallaan.

Hänelle maksetaan tällaiselta vapaalta varsinainen palkka enintään kolmelta työpäivältä kerrallaan. Palkkauksen suorittamisen edellytyk-

senä on, että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys ja kysymyksessä on yksinhuoltaja tai työntekijän puolisoilla ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon. Edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti.

2. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (n:o 130/85) 4 § tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla palkattomasti poissa työstä osallistuakseen valtioneuvoston päätöksen 3 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon.

Poissaolosta on ilmoitettava työnantajalle, mikäli mahdollista viikkoa ennen ellei toisin ole sovittu.

3. Palkallisia vapaapäiviä ovat työpäiväksi sattuvat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä, oma asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä, lähiomaisen (puoliso, omat ja puolison vanhemmat, isovanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) kuolin- ja hautajaispäivä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä. Tätä kohtaa sovelletaan myös rekisteröityyn parisuhteeseen (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 950/2001).

21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

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

22 § SUOJA-ASUT JA SUOJALASIT

Työnantaja hankkii työntekijän työssään tarvitseman suoja-asun ja huolehtii sen pesemisestä ja kunnostamisesta.

Työterveyshuoltolain määräysten lisäksi työnantaja hankkii työntekijälle työssä käytettävät suojalasit tai maksaa työntekijälle hänen itsensä hankkimista suojalaseista yleisimmin alalla käytettyjen suojalasiensa hintaa vastaavan osan.

23 § LUOTTAMUSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

1. PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n ja Tehy ry:n luottamusmiesjärjestelmä perustuu alueellisiin luottamusmiehiin. Luottamusmiehet ja varaluottamusmiehet valitaan alueittain.

Oikeus valita luottamusmies on PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n palveluksessa olevalla työntekijällä, jonka työsuhteeseen sovelletaan tätä työehtosopimusta. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on järjestäytynyt työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon. Luottamusmies ja varaluottamusmies valitaan omalta alueelta.

Tämän sopimuksen osapuolena oleva liitto ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle valitusta luottamusmiehestä ja hänen varamiehestä sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta.

Luottamusmiehet valitsevat keskuudestaan pääluottamusmiehen ja varapääluottamusmiehen.

Pääluottamusmiestä koskeviin työnantajalle tehtäviin ilmoituksiin sovelletaan vastaavasti, mitä ensimmäisessä kappaleessa on sanottu.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta pyydettyä kirjallisena tieto siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstöryhmän osalta.

3. Luottamusmies edustaa tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelujen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

4. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat omalta alueeltaan olevat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

- Työntekijän suku- ja etunimet
- Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä tiedot irtisanotuisista ja lomautetuista toimihenkilöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika.
- Koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Päälouottamusmiehellä toimitetaan ilman erillistä pyyntöä tiedot kunkin uuden määräaikaisen työsuhteen kestosta ja määräaikaisuuden perusteesta sekä kaikkien määräaikaisten työsuhteiden lukumäärästä kesäkuun loppuun ja joulukuun loppuun mennessä.

5. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystä tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellainen on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä työnantajan kanssa sovitettujen luottamusmiestehävien hoitamiseen.

6. Päälouottamusmiehellä ja luottamusmiehellä varataan luottamusmiestehävien hoitamiseen riittävästi aikaa, kuitenkin vähintään 8 tuntia 4 viikossa. Tähän aikaan ei lasketa mukaan kohdan 7. mukaisia luottamusmiestehävien koulutuksia.

Pöytäkirjamerkintä:

Muun kuin päälouottamusmiehen luottamusmiestehävien pyritään järjestämän siten, että se sijoittuu mahdollisuuksien mukaan päälouottamusmiehen päivystysaikoja vastaaviin ajankohtiin.

7. Luottamusmiehellä ja varaluottamusmiehellä on oikeus osallistua ammattiyhdistyskoulutukseen työnantajan kanssa sovitettavalla tavalla. Koulutukseen osallistumisen ajalta ei vähennetä palkka- ja muita etuja enintään kahden viikon ajalta kalenterivuodessa.

8. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

9. Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 120 euroa kuukaudessa. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävistä 80 euroa kuukaudessa. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 80 euroa kuukaudessa.

10. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja heidän varamiesten tehtävien hoitamisesta aiheutuneet kustannukset. Edellytyksenä on, että työnantajan kanssa on etukäteen sovittu asiasta ja luottamusmies toimittaa asianmukaiset selvitykset kustannuksista.

24 § AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSENMAKSUN PERINTÄ

1. Työntekijän pyytäessä työnantaja tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopimuksen, työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.

2. Perintämenettelyn osalta noudatetaan asiasta tehtyä keskusjärjestöjen välistä sopimusta, jonka mukaan

a) Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.

b) Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.

c) Työnantaja tekee ammattijärjestölle tämän kanssa sovittujen ohjeiden mukaan selvityksen perityistä jäsenmaksuista.

d) Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.

e) Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

25 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UDELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijöille ammatillista koulutusta tai lähettävässä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työntekijän ansionmenetys. Työnantajan määrätessä työntekijän koulutukseen luetaan koulutus aina työajaksi.

Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat korvataan tämän työehtosopimuksen matkustusmääräysten mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, edellyttää koulutukseen osallistuminen työntekijän suostumusta. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

Terveys- ja huollon ammattihenkilöillä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan terveys- ja huollon ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti. Työnantaja huomioi työntekijän työsuhteen kestosta riippumatta työntekijän mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.

Työehtosopimusosapuolet suosittavat, että kukin työntekijä pääsee ammattitaitoaan kehittävään koulutukseen vähintään kolmena päivänä vuodessa. Työnantajan ja työntekijän tulee vuosittain yhdessä käydä läpi työntekijän koulutustarpeet. Jos koulutustarpeita ei työnantajan arvion mukaan ole, tulee työnantajan perustella kantansa työntekijälle.

26 § LOMAUTUKSEN SIIRTÄMINEN JA KESKEYTTÄMINEN

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomautuksen siirtämisestä enintään siksi ajaksi, minkä tilapäinen työ kestää. Lomautus alkaa tilapäisen työn päättyttyä.

Jos työnantaja saa tilapäisen työn lomautuksen jo alettua, työnantaja ja työntekijä voivat ennen työn alkamista sopia lomautuksen keskeyttämisestä, mikäli lomautuksen on tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen uutta ilmoitusta antamatta. Keskeytyksestä sovittaessa työnantajan tulee ilmoittaa tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

27 § TYÖRAUHAVELVOITE

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletty riippumatta niiden luonteesta tai laadusta.

28 § VOIMASSA OLEVAT ETUDET

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijän voimassa olevien etuuksien huononemista.

29 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä.

2. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyysasian sopijapuolten ratkaistavaksi.

3. Neuvottelut sekä yritystasolla että sopijapuolten välillä pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttäen.

4. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

30 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa 1.4.2022–31.3.2024, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

PLUSTERVEYS HAMMASLÄÄKÄRIT OY

TEHY RY

PLUSTERVEYS HAMMASLÄÄKÄRIT OY:N JA TEHY RY:N VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.4.2022–31.3.2024

31 § ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1. Sopimuskausi

Työehtosopimus on voimassa 1.4.2022–31.3.2024

2. Palkankorotukset 1.6.2022 lukien

Yleiskorotus 1.6.2022 lukien

Työntekijöiden 31.5.2022 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 2,5 %.

Tasa-arvoerä 1.6.2022 lukien

Työntekijöiden 31.5.2022 voimassa olevia taulukkopalkkoja korotetaan 1,2 %.

3. Palkankorotukset 1.4.2023 lukien

Työntekijöiden henkilökohtaisten kuukausipalkkojen ja taulukkopalkkojen korotuksista neuvotellaan 15.2.2023 mennessä. Mikäli sopimukseen palkankorotuksista ei päästä, työehtosopimus voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen päättymään 31.3.2023.

4. Tekstimuutokset

11 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 30 euroa. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta

tai tällaisesta työstä etukäteen. Hälytysrahaan oikeuttavan työhön kutsumisen tulee edellyttää enintään kuuden tunnin kuluttua tapahtuvaa työhön saapumista. Tätä aikaa laskettaessa ei oteta mukaan yötuenteja klo 22–06.

Esimerkki: Työntekijälle soitetaan kotiin illalla kello 20 ja pyydetään saapumaan työhön seuraavana aamuna kello 10. Hälytyksen ja työhön tuloon väliin jää kello 22–06 välisten yötyötuntien ulkopuolelle 6 tuntia, joten hälytysraha maksetaan.

13 § PALKKAUS

1. Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi palkkaryhmässä tarkoitettuja työtehtäviä vaativammat, vastuullisemmat tai edellyttävät erityistä kokemusta tai koulutusta, voidaan työntekijälle maksaa euro- tai prosenttimääräistä erityistekijälisää. Työnantajan on pyrittävä selvittämään työpaikalla käytössä olevat tai sovellettavat erityistekijät ja niistä maksettavat lisät työntekijöille vuosittain.

Kertapalkitseminen

14. Työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli työnantaja harmitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää.

Palkan maksaminen eräissä erityistapauksissa

18. Työnantaja on jäljempänä mainittuja erityistapauksia lukuun ottamatta velvollinen maksamaan palkan hammashoitajalle myös sellaiselta ajalta, jolloin hän työnantajasta johtuvasta syystä on estynyt tekemään työtä.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän hammaslääkärin äitiys-, isyys-, raskaus- tai vanhempainvapaan ajaksi ellei työnantaja voi järjestää työntekijälle työtä. Edellä mainituksi ajaksi katsotaan se aika, jolta hammaslääkäri saa sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Lomauttamisilmoitus on annettava kirjallisesti.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

1. Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua 90 kalenteripäivää on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai tärkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada kussakin poissaolotapauksessa työnantajaltaan täysi palkkansa seuraavasti:

- 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta.
- 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 3 vuotta mutta alle 5 vuotta.
- 42 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta.

Mikäli työntekijän työsuhde ei ole kestänyt 90 kalenteripäivää, maksetaan hänelle täysi palkka sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 7 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolotapaukset yhteen palkallisen jakson pituutta laskettaessa. Saman sairauden uusiutuessa yli 7 kalenteripäivän kuluessa töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Työntekijälle, joka voimassa olevan tartuntatautilain perusteella on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan tai muun lakisääteisen päivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Työntekijän lääkärintodistuksen mukaisen sairausloman alkaessa kesken työpäivän maksetaan sairastumispäivältä työpäivän mukainen palkka.

19A § ÄITIYS-, ERITYISÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työehtosopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen äitiysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos em. palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä.

Äitiysloma-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 18 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen isyysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Isyysvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan hänelle palkkaa vanhempainvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle. Vanhempainvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

19B § RASKAUS-, ERITYISRASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

Työntekijän oikeus raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työso-pimustlain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Raskausvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 40 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen raskausvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi raskausvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, jos palkallista raskaus- ja vanhempainvapaajaksoa on jäljellä.

Raskausvapaa-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Vanhempainvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 32 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen vanhempainvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijällä on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukainen oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle.

Vanhempainvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan hänelle palkkaa vanhempainvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle. Vanhempainvapaan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

Siirtymämääräys

19B §:n määräyksen muotoa noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022, sovelletaan 19A §:n määräyksen muotoa. Lapsen lasketusta synnytyksajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan 19A §:n määräyksen muotoa.

23 § LUOTTAMUSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

9. Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 120 euroa kuukaudessa. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävistä 80 euroa kuukaudessa. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 80 euroa kuukaudessa.

25 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UDELLEENKOULUTUS

Työehtosopimusosapuolet suosittavat, että kukin työntekijä pääsee ammattitaitoaan kehittävään koulutukseen vähintään kolmena päivänä vuodessa. Työnantajan ja työntekijän tulee vuosittain yhdessä käydä läpi työntekijän koulutustarpeet. Jos koulutustarpeita ei työnantajan arvion mukaan ole, tulee työnantajan perustella kantansa työntekijälle.

26 § LOMAUTUKSEN SIIRTÄMINEN JA KESKEYTTÄMINEN

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomautuksen siirtämisestä enintään siksi ajaksi, minkä tilapäinen työ kestää. Lomautus alkaa tilapäisen työn päättyttyä.

Jos työnantaja saa tilapäisen työn lomautuksen jo alettua, työnantaja ja työntekijä voivat ennen työn alkamista sopia lomautuksen keskeyttämisestä, mikäli lomautuksen on tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen uutta ilmoitusta antamatta. Keskeytyksestä sovitessa työnantajan tulee ilmoittaa tilapäisen työn arvioitu kestoaika.

30.5.2022

Tehy ry



Millariikka Rytkönen



PlusTerveys Hammaslääkärit Oy

Tiina Ristola



Else-Mai Kirvesniemi

LIITE 1 TYÖAIKAPANKKI

PLUSTERVEYS HAMMASLÄÄKÄRIT OY TEHY RY

SOPIMUS TYÖAIKAPANKISTA

Työaikapankilla tarkoitetaan työpaikkatasolla käyttöönotettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. Säästettäviä tai lainattavia työ- tai vapaa-aikoja kutsutaan työaikapankin osatekijöiksi.

Työaikapankin tarkoituksena on henkilöstön työaikatoiveiden huomioon ottaminen ja työpaikan toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen.

1. Työaikapankkijärjestelmään kuuluva henkilöstö

Kaikilla henkilöillä ja henkilöstöryhmillä on mahdollisuus osallistua työaikapankkiin. Mitään henkilöstöryhmää tai henkilöä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan. Koska eri henkilöstöryhmillä on usein erilaiset työaikajärjestelmät, samallakin työpaikalla voi olla erilaisia työaikajärjestelmiä. Työaikajärjestelmä ei saa olla esteenä osallistumiselle.

Työaikapankkiin osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista.

2. Järjestelmän käyttöönotto

Järjestelmän käyttöönottamisesta sovitaan työpaikalla. Järjestelmän käyttöönoton edellytyksenä on työntekijän ja vastaanoton esimiehen laatima kirjallinen työaikapankkisopimus. Työaikapankkisopimuksessa alustavasti suunnitellaan, kuinka paljon vapaata kerätään ja milloin vapaa pidetään.

Työaikapankkisopimus laaditaan PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n ja Tehy ry:n yhteiselle mallipohjalle. Työntekijä ja vastaanoton esimies sopivat siirrettävistä osatekijöistä.

3. Järjestelmään liittyminen

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon ja palkka ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää työaikapankkiin osallistuneet työntekijät. Vastaanoton esimies ja työntekijä sopivat kirjallisesti työaikapankkiin liittymisestä. Kirjallinen sopimus toimitetaan palkkahallintoon.

Järjestelmään liittymisen ilmoitus aika on kaksi viikkoa. Työntekijä voi aloittaa työaikapankkiin säästämisen ja työaikapankista lainaamisen, kun kirjallisesta ilmoituksesta on kulunut kaksi viikkoa, kuitenkin aina vasta seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

4. Työaikapankin osatekijät ovat :

Lisätyö

Ylityön perusosa

Ylityön korotusosa 50%

Ylityön korotusosa 100%

Lauantaityö

Sunnuntaityö

Iltyö

Yötyö

5. Aikamääräinen kokonaisuus ja työaikapankkiin siirrettävät erät

Työaikapankki järjestetään aikaperusteiseksi ja tuntimääräiseksi kokonaisuudeksi. Säästettävät ja lainattavat osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon, muutetaan ajaksi sekä siirretään työaikapankkiin.

Vastaanotolla ylläpidetään ajantasaista aikasaldoa työntekijän säästämistä ja lainaamista tunneista. Vastaanotto lähettää esimiehen ja työntekijän hyväksymän ilmoituksen säästetyistä, lainatuista ja käytetyistä tunneista PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n palkanlaskentaan.

6. Vapaiden sijoittaminen

Työaikapankin tarkoituksena on joustavoittaa työaikajärjestelyjä. Järjestelmään liittymisen edellytyksenä on, että vastaanoton esimies ja työntekijä ovat etukäteen laatineet alustavan suunnitelman vapaiden säästämisestä ja sijoittamisesta (liitteen 1 sopimus pohjalle).

Työntekijän on esitettävä vapaan ajankohta vastaanoton esimiehelle viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan pitämistä. Jos työntekijän esittämä ajankohta ei vastaanoton toiminnan kannalta ole sopi-

va, työntekijällä on oikeus saada säästämistään vapaista rahakorvaus. Vaihtoehtoisesti vapaat voidaan jättää pankkiin pidettäväksi myöhemmänä ajankohtana.

7. Työntekijän työkyvyttömyys

Työkyvyttömyys ennen vapaan alkua

Mikäli työntekijä sairastuu ennen pankkivapaata, siirtyy pankkivapaa kokonaisuudessaan pidettäväksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Työntekijän on välittömästi ilmoitettava työkyvyttömyydestä vastaanoton esimiehelle ja toimitettava lääkärintodistus PlusTerveys Oy:n palkkahallintoon.

Työkyvyttömyys vapaan kestäessä

Vastaavasti sairastuessaan työaikapankkivapaan kuluessa, siirtyy pitämätön pankkivapaan osa pidettäväksi myöhemmin sovittavana aikana. Työntekijän on välittömästi ilmoitettava työkyvyttömyydestä vastaanoton esimiehelle ja toimitettava lääkärintodistus PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n palkkahallintoon.

8. Vapaan ajalta maksettava palkka

Palkka määräytyy vapaan pitämisaikana voimassa olevan palkan mukaisesti. Mikäli työntekijän palkka on pienentynyt, on työntekijällä mahdollisuus pitää vapaat ennen palkkaperusteen muuttumista. Vaihtoehtoisesti työntekijälle maksetaan kerrytetyt vapaat rahana ennen palkkaperusteen pienenemistä.

9. Työaikapankkisopimuksen päättyminen

Työntekijä voi irtisanoutua työaikapankkijärjestelmästä perustellusta syystä. Perusteena voi olla esimerkiksi työntekijän sairastuminen, työntekijän perheen talouden yllättävä heikentyminen tai muu vastaava syy.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työaikapankki, jos vastaanoton toiminnassa tapahtuu olennainen muutos.

Irtisanottaessa työaikapankkisopimus, säästetyt vapaat maksetaan työntekijälle vastaavana rahakorvauksena irtisanomiskuukautta seuraavan kuukauden työnantajan virallisena palkanmaksupäivänä, ellei työntekijän ja työnantajan kesken sovita niiden pitamisestä vapaana ennen työaikapankkisopimuksen päättymistä.

Työsuhteen päättyessä säästetyt vapaat maksetaan työntekijälle vastaavana rahakorvauksena viimeisen palkanmaksun yhteydessä, ellei työntekijän ja työnantajan kesken sovita niiden pitämisestä vapaana ennen työsuhteen päättymistä.

Jos työntekijä on lainannut työaikapankista vapaata, lainattu aika on maksettava takaisin tai mikäli mahdollista, lainattu aika voidaan myös tehdä takaisin ennen työsuhteen tai työaikapankkisopimuksen päättymistä.

10. Työaikapankkijärjestelmästä aiheutuvien riitojen ratkaisu

Tarvittaessa PlusTerveys Hammaslääkärit Oy ja Tehy ry antavat soveltamisohjeita työaikapankista.

Työaikapankkijärjestelmään liittyvät riidat on ensisijaisesti sovittava työpaikalla. Toissijaisesti PlusTerveys Hammaslääkärit Oy ja Tehy ry ratkaisevat asian.

**PLUSTERVEYS HAMMASLÄÄKÄRIT OY
TEHY RY**

PAIKALLINEN SOPIMUS TYÖAIKAPANKISTA

SOPIMUKSEN OSAPUOLET

Työnantaja: PlusTerveys Hammaslääkärit Oy

Vastaanoton numero: _____

Vastaanoton esimies: _____

Työntekijä: _____

ALUSTAVA SUUNNITELMA

Kuinka paljon vapaata kerätään? Milloin vapaa pidetään?

Työntekijän on esitettävä vapaan ajankohtaa vastaanoton esimiehelle viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan pitämistä. Jos työntekijän esittämä ajankohta ei vastaanoton toiminnan kannalta ole sopiva, työntekijällä on oikeus saada säästämistään vapaista rahakorvaus. Vaihtoehtoisesti vapaat voidaan jättää pankkiin pidettäväksi myöhempanä ajankohtana.

Työaikapankkijärjestelmässä työntekijä voi säästää enintään 120 tuntia lainata enintään 40 tuntia

TYÖAIKAPANKKIIN SIIRRETTÄVÄT OSATEKIJÄT

Työaikakorvaus	Korvauksen suuruus %	Korvaus minuutteina	Työntekijä säästää osatekijän työaikapankkiin (merkitse X)
Lisätyö	100	60	
Ylityön perusosa	100	60	
Ylityön korotusosa 50%	50	30	
Ylityön korotusosa 100%	100	60	
Lauantaityö	20	12	
Sunnuntaityö	100	60	
Iltatyö	20	12	
Yötyö	35	21	

JÄRJESTELMÄN KÄYTTÖÖNOTTO JA SISÄLTÖ

Sopimuksessa sovelletaan PlusTerveys Hammaslääkärit Oy:n ja Tehy ry:n välistä ohjeistusta määräaikaisesta työaikapankista.

TYÖAIKAPANKKISOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Järjestelmään liittymisestä ilmoitettu ___ kuun ___ päivänä 20 ___. Työntekijä voi aloittaa työaikapankkiin säästämisen ja työaikapankista lainaamisen, kun kirjallisesta ilmoituksesta on kulunut kaksi viikkoa.

ALLEKIRJOITUKSET

Vastaanoton numero / esimies

Työntekijä

PlusTerveys Hammaslääkärit Oy

