

15.2.2021

## Urheiluseuroja koskeva liityntäpöytäkirja: Mitä se tarkoittaa urheiluseuran kannalta?

Jos urheiluseura päättää liittyä Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen urheiluseuroja koskevaan liityntäpöytäkirjaan, alla on käyty pääpiirteittäin läpi, mitä se tarkoittaa urheiluseuraan työsuhteessa olevien työntekijöiden työehtojen kannalta sekä mitä muita oikeuksia ja velvollisuuksia liityntäpöytäkirja tuo urheiluseuralle. Jotta urheiluseura voisi liittyä ko. liityntäpöytäkirjaan, tulee sen ensin liittyä Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäseneksi.

1. Urheiluseura sitoutuu noudattamaan työehtosopimusta ja ymmärtää, että PALTA ry työnantajaliittona on velvollinen valvomaan, että sen jäsenenä oleva urheiluseura noudattaa ko. työehtosopimusta.
  - a. Seuran tehdessä päätöksen liittymisestä sitoutuu seura noudattamaan työehtosopimusta toistaiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että seura sitoutuu noudattamaan sitä sellaisena kuin se on nyt ja siten, miten se mahdollisesti tulevaisuudessa tulee muuttumaan. Lähtökohtaisesti urheiluseurojen liityntäpöytäkirjan sisältö on muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta sama kuin Urheilujärjestöjen tällä hetkellä voimassa oleva työehtosopimus.

Olemalla PALTA ry:n jäsen seura voi jatkossa vaikuttaa siihen, millaisia muutoksia urheiluseurojen liityntäpöytäkirjaan jatkossa tavoitellaan ja tehdään. PALTA ry neuvottelee liityntäpöytäkirjat/työehtosopimukset aina jäsentensä tarpeisiin perustuen.

Jos urheiluseura liittymisensä jälkeen päättää erota PALTA ry:stä ja siten irtautua liityntäpöytäkirjasta, seuran pitää kuitenkin lain mukaisesti noudattaa ko. liityntäpöytäkirjaa/työehtosopimusta PALTA ry:n jäsenyyden päättymisen hetkellä meneillään olevan liityntäpöytäkirjan/työehtosopimuskauden loppuun asti.

## 2. Palkkaus

Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen palkkaliitettä urheiluseurojen ei tarvitse noudattaa. Näin ollen liityntäpöytäkirjaan liittyviä urheiluseuroilla ei ole vähimmäispalkkoja, eikä niiden tarvitse noudattaa muitakaan ko. palkkausjärjestelmän määräyksiä. Liittymällä urheiluseurojen liityntäpöytäkirjaan urheiluseura sitoutuu kuitenkin palkankorotusten osalta noudattamaan kulloinkin voimassa olevan urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen mukaisesti sovittuja palkankorotuksia, elleivät PALTA ry ja JHL ry nimenomaisesti toisin sovi.

Tämä merkitsee sitä, että jos urheiluseura liittyi liityntäpöytäkirjaan 1.6.2021 tai sitä ennen, tulee seuran korottaa palkkoja 1.6.2021 lukien 1,8 prosentin suuruisella korotuksella, josta 1,1 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % työnantajan päättämällä tavalla. Seuran päättäessä liittyä 1.6.2021 tai sitä ennen, informoimme samassa yhteydessä tarkemmin korotusten kohdentumisesta. Vuoden 2021 korotusten jälkeenkin seura on velvollinen noudattamaan kulloinkin Palta – JHL välillä sovittavia Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia. Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen tällä hetkellä voimassa oleva työehtosopimuskausi päättyy 31.1.2022, jolloin seuraavan kerran neuvotellaan myös mahdollisista palkankorotuksista.

15.2.2021

### 3. Yleisiä urheiluseuran työntekijöiden työsuhteessa noudatettavia määräyksiä

Alla on lueteltu Urheilujärjestöjen työehtosopimuksen yleisiä määräyksiä, joita myös liityntäpöytäkirjaan liittyvä urheiluseura on velvollinen noudattamaan:

- a. Toistaiseksi voimassa olevat ja yli kuukauden mittaiset määräaikaiset työ sopimukset tehdään kirjallisesti (tes 3.4§).
- b. Jos urheiluseuraan on valittu luottamusmies, hänelle annetaan tieto uuden työntekijän työ sopimuksesta (3.5§).
- c. Urheiluseura on velvollinen noudattamaan työehtosopimuksessa määritellyjä työsuhteen irtisanomisaikoja, jos muuta ei ole työntekijän kanssa sovittu (4§).

### 4. Työaikaa koskevat määräykset

Urheiluseura on oikeutettu ja/tai velvollinen noudattamaan seuraavia työehtosopimuksen työaikoja koskevia määräyksiä:

- a. Säännöllinen työaika on enintään 37.5 tuntia viikossa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei ole mahdollista sopia työajaksi 40-tuntista työviikkoa (tes 5.1§).
- b. Urheiluseuran käyttäessä keskimääräistä työaika työaika voidaan järjestellä nykytilaa/työaikalakia joustavammaksi siten, että säännöllistä päivittäistä työaika (7.5 tuntia) voidaan pidentää paikallisesti sopimalla 12 tuntiin ja viikoittaista työaika 56 tuntiin. Vaihtoehtoisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivittäisen säännöllisen työajan 10 tunniksi ja viikoittaisen työajan 50 tunniksi. Työajan on tasoitettava 37.5 tuntiin 52 viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana (tes 5.2§).
- c. Paltan jäsenenä olevan urheiluseuran, joka on liittynyt liityntäpöytäkirjaan, on mahdollista sopia paikallisesti työajan ja työaikakorvausten määräytymisestä siltä osin kuin työ tapahtuu retkillä, leireillä, tapahtumissa tai vastaavissa olosuhteissa. Tätä sopimismahdollisuutta voi käyttää ainoastaan PALTA ry:n jäsenenä oleva ja ko. liityntäpöytäkirjaan liittynyt urheiluseura. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että voidaan sopia esim. ns. könttäsommasta viikonloppuna tapahtuvan kilpailun, leirin tms. osalta.

*”Työaikalain muutoksesta johtuen työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin ja alla olevan mukaisesti.*

*Työn tapahtuessa retkillä, leireillä, tapahtumissa tai vastaavissa olosuhteissa voivat työnantaja ja työntekijä sopia työajan ja työaikakorvausten määräytymisestä tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Tällöin tulee ennen ko. työtehtävää laatia ohjeellinen työaikasuunnitelma, josta ilmenee työajaksi arvioitu aika ja mahdollinen varallaoloaika. Sovittava työaikakorvaus kattaa myös sunnuntaityöstä kuuluvan korotuksen. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaika vastaava suoja myös tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoiminnan osalta” (tes 5.3§).*

15.2.2021

- d. Kun päivittäisen työajan pituus on yli 6 tuntia, ruokailutauon pituus on vähintään ½ tuntia, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikalta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tauko voidaan määrittää myös pidemmäksi, esim. 45 minuutin tai yhden tunnin mittaiseksi. Lisäksi työaikaan sisältyy palkallinen kahvitauko, jonka kuluessa työntekijälle ei kuitenkaan ole oikeutta poistua työpaikalta (tes 5.5§).
- e. Työehtosopimuksen mukaan ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto.
- f. Jos työntekijä on estynyt työn vuoksi pitämästä hänelle kuuluvaa vapaata, on hänellä oikeus pitää vastaavat vapaapäivät viikoittain tai työn laadun huomioon ottaen muuna sopivana ajankohtana, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun oikeus vapaapäivän pitoon syntyi, ellei asiasta erikseen työnantajan kanssa toisin sovita.
- g. Juhannuksen aaton aattona työaika päättyy viimeistään kello 14, eli silloin urheiluseura ei voi teettää 7,5 tunnin päivää.
- h. Mikäli urheiluseurassa otetaan käyttöön liukuva työaika, on liukumarat seuraavat, ellei urheiluseurassa toisin sovita:

vuorokautinen enimmäisliukuma	4	tuntia
keskimääräinen viikkotyöaika	37,5	tuntia
enimmäiskertymä	60	tuntia

Liukuvan työajan seurantajakso voi olla enintään 12 kk. Urheiluseurassa käytössä olevassa liukuvan työajan ohjeistuksessa määritellään seurantajakson pituus sekä se, voiko saldotunnit seurantajakson aikana ylittää enimmäiskertymän. Käytännössä työnantaja voi siis määrittää seurantajakson pidemmäksi kuin mitä se seuroilla tällä hetkellä voi lain mukaan olla (lain mukaan 4 kk). Tämä antaa jouston mahdollisuuksia esim. kausittaisen työmäärän tasaamiseen.

- i. Mikäli työntekijä matkustaa työaikanaan, matka-aika luetaan työajaksi siltä osin, kuin se yhdessä varsinaisen työajan kanssa on enintään työntekijän sopimuksen mukainen säännöllinen työaika vuorokaudessa.

Työajan ja matka-ajan ollessa yhdessä yli 12 tuntia vuorokaudessa, korvataan 12 tuntia ylittävä aika kuten työaika. Tämä korvattava matka-aika ei ole työaikaa eikä siten oikeuta sunnuntaityökorotukseen eikä vaikuta ylityön määrään.

Esimerkki 1: Työntekijän työntekopaikka on Helsingissä. Työntekijä lähtee työmatkalle Tampereelle, jonne matka kestää kaksi tuntia. Työntekijä lähtee Tampereelle klo 8 ja on perillä klo 10. Työntekijä on Tampereella kokouksessa ja on palaa takaisin toimistolle Helsinkiin klo 16. Tällöin matkoihin kulunut aika yhteensä 4 h katsotaan työajaksi. Henkilö on pitänyt puolen tunnin ruokatauon, joten hänen työaikansa tältä päivältä on 7,5 h.

Esimerkki 2: Työntekijän työntekopaikka on Helsingissä. Työntekijä lähtee työmatkalle Imatralle, jonne matka kestää kolme tuntia. Työntekijä lähtee Imatralle klo 7 ja on perillä klo 10, on kokouksessa klo 10-18 asti (välissä ruokatunti 0,5 h) ja palaa takaisin toimistolle Helsinkiin klo 21. Tällöin kokoukseen + matkoihin on kulunut aikaa yhteensä 13,5 h +

15.2.2021

ruokatunti 0,5 h. Koska työaika ja matkoihin kulunut aika ylittää 12 h, niin työntekijälle korvataan normaalin työajan (7,5 h) lisäksi 12 h ylittävä aika eli 1,5 h, kuten se olisi työaikaa. Tätä ei kuitenkaan katsota työajaksi, eikä se vaikuta ylityön määrään.

- j. Työehtosopimus antaa mahdollisuuden sopia toisin sunnuntaityökorvauksesta. On tärkeää huomioida, että lain mukaan sunnuntaityökorvaus on aina +100 %, eikä siitä voi sopia toisin muuten kuin työehtosopimuksella. Näin ollen PALTA ry:n jäsenenä olevassa seurassa, joka on liittynyt ko. liityntäpöytäkirjaan, voidaan siten sopia, että sunnuntaina tehtävästä työstä ei makseta lainkaan sunnuntaityökorvausta tai maksetaan esim. 50 % sunnuntaityökorvausta. Urheiluseuran ainoa lainmukainen tapa maksaa muuta kuin 100 % sunnuntaityökorvausta/antaa sopimalla vastaava korotettu vapaa on liittyä PALTA ry:n jäseneksi sekä ko. liityntäpöytäkirjaan.

*”Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus joko rahana tai sovittaessa vastaavana palkallisena vapaa-aikana, ellei paikallisesti tai 3. kohdan mukaisesti ole muuta sovittu.” (tes 5.12§)*

- k. Työehtosopimuksessa on oma työaikapankki, joka eroaa työaikalain mukaisesta työaikapankista. Urheiluseura voi itse valita, kumpaa työaikapankkia se halutessaan käyttää. Työaikapankki vaatii aina asiasta sopimista. Työehtosopimus lisää siten urheiluseuran vaihtoehtoja työaikapankin suhteen.
- l. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla. Tämä tuo lisää joustoa urheiluseuralle, sillä työaikalain, jota urheiluseuran tällä hetkellä tulee noudattaa, mukaan jakson pituus on vain 4 kk.
- m. Laskettaessa yli- ja lisätyöstä suoritettavaa korvausta noudatetaan tuntipalkkajana lukua 159 työajan ollessa 37.5 tuntia viikossa.
- n. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.
- o. Ylityöstä ja siitä suoritettavasta palkasta pidettävä luettelo on vaadittaessa näytettävä luottamusmiehelle, jos urheiluseuraan sellainen on valittu.

## 5. Palkanmaksua koskevat määräykset

- a. Urheiluseuran kokoaikaisten työntekijöiden palkka määritetään kuukausipalkkana. Osa-aikaisten ja tilapäisten työntekijöiden osalta voidaan sopia myös toisin.
- b. Työehtosopimus antaa urheiluseuralle lisää joustoa loppupalkan maksamisen suhteen, eli loppupalkan ei tarvitse olla työsuhteen viimeisenä päivänä työntekijän tilillä. Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan tavanomaisena palkanmaksupäivänä kuitenkin siten, että työnantajalla on aina vähintään 10 kalenteripäivää työsuhteen päättymisestä aikaa maksaa loppupalkka.

15.2.2021

## 6. Sairausaikaa koskevat määräykset

Sairausajan palkkaa koskevat määräykset noudattavat pääsääntöisesti seuraavaa kunakin 12 kk:n ajanjaksona:

- a. Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa ei tarvitse maksaa sairausajan palkkaa ollenkaan. Huomioi, että lain mukaan tällöin maksettaisiin 50 % palkasta.
- b. Työsuhteen kestänyt yhden kk:n ja työntekijän ollessa koeajalla sairausajan palkkaa maksetaan pääsääntöisesti 1+9 päivää. Alle neljän kuukauden määräaikaisissa työsuhteissa ja työsuhteen kestänyt vähintään 1 kk sairausajan palkkaa maksetaan 1+9 päivää. Tämä vastaa lähtökohtaisesti samaa tasoa kuin jos maksettaisiin työsopimuslain mukaan.
- c. Koeajan jälkeen sairausajan palkkaa maksetaan pääsääntöisesti 1 kk. Tältä osin sairausajan palkanmaksuvelvollisuus pitenee siitä, mitä se olisi lain mukaan.
- d. Työsuhteen kestänyt viisi vuotta sairausajan palkkaa maksetaan kolmen kuukauden ajanjaksolta. Tältä osin sairausajan palkanmaksuvelvollisuus pitenee siitä, mitä se olisi lain mukaan.
- e. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
  - Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
  - Työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
- f. Sairauspoissaoloa koskeva Oma ilmoitus -menettely: Ellei urheiluseuralla ole käytössä erilaista toimintatapaa, työntekijä voi omalla ilmoituksellaan olla työkyvyttömyyden johdosta poissa töistä enintään kolme kalenteripäivää kerrallaan. Jos työkyvyttömyys jatkuu, on esitettävä selvitys. Työnantajalla on kuitenkin aina perustellusta syystä oikeus edellyttää työehtosopimuksen mukaista lääkärintodistusta.
  - Työehtosopimuksessa on paljon yksityiskohtaisia määräyksiä koskien sairausaikaa. Yllä niistä olennaisimmat. Katsothan yksityiskohtaiset määräykset Urheilujärjestöjä koskevasta työehtosopimuksesta.

15.2.2021

## 7. Tilapäinen poissaolo

- a. Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkka sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen, enintään kolmen päivää kestävä poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.
- b. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.
- c. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.
- d. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
- e. Kunnallisvaltuuston tai hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä toimivalta tai ammatillisen järjestön päättävien elinten kokouksiin osallistuvalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kun ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.
- f. Ks. yksityiskohtaiset määräykset yllä olevista asioista Urheilujärjestöjä koskevasta työehtosopimuksesta.

## 8. Lääkärintarkistuksia koskevat määräykset

Urheiluseura ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

- a. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
- b. Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
- c. Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.
- d. Tietyt lakisääteiset tutkimukset välttämättömine matkakustannuksineen sekä mahdolliset päivärahan (Ks. tarkemmin tes 11.1 § 4-kohta).
- e. Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkka vähennetä, eivät tule sovellettavaksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

15.2.2021

## 9. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja adoptioloma

- a. Äitiyslomalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka kolmen kuukauden ajalta. Säännös ei koske koeajalla olevaa työntekijää. Isyysvapaalla olevalle palkka maksetaan isyysvapaan alusta 6 arkipäivän ajalta.

## 10. Vuosilomaa ja lomarahaa koskevat määräykset:

- a. Työntekijän vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Lomakaudesta, vuosilomasta ja vuosilomapalkasta voidaan sopia toisin paikallisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa, että esim. lomakaudesta voidaan urheiluseurassa paikallisesti sopia laista poikkeavasti, jolloin esim. kesälomia olisi mahdollista antaa muunakin ajankohtana kuin 2.5. – 30.9. välisenä ajankohtana. Samoin tämän mukaan on mahdollista paikallisesti sopia toisin esim. siitä, että vuosilomaa pätkitään lyhyempiin ajanjaksoihin kuin mitä laki säättää (esim. 4 viikon kesäloman osalta seuraavasti: 2 viikkoa + 1 viikko + 1 viikko).
- b. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta, ellei paikallisella sopimuksella ole muuta sovittu. Paikallisesti voidaan siten sopia esim. ettei lomarahaa lainkaan makseta tai että se maksetaan muun suuruisena kuin 50-prosenttisena.
- c. Lomараha suoritetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovita.
- d. Lomarahaa saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 2 luvun 7 §:n 2. momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomараha kuten 2. kappaleessa on määrätty.
- e. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomараha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
- f. Lomараha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahaa määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
- g. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhtensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamaan vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan. Tämä koskee käytännössä tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanottua työsuhdetta.

## 11. Matkustussääntö

- a. Matkakustannukset korvataan valtion matkustussäännön mukaisia korvausperusteita noudattaen, ellei järjestöllä ole omaa matkustusohjesääntöä.



15.2.2021

## 12. Ammattitaidon kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

- a. Urheiluseura järjestää palveluksessaan olevien työntekijöiden työajan mahdollisuuksien mukaan niin, että he voivat hakemuksesta saada tehtäviensä hoidon kannalta tarpeellista koulutusta. Koulutuksesta noudatetaan erillistä liittojen välistä koulutus sopimusta.
- b. Kun työntekijä osallistuu yhdessä sovittuun työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen, on suositeltavaa keskustella ja arvioida työpaikalla, voiko työntekijä käyttää tähän mahdollisia liukuvan työajan tai työaikapankin plussaldoja tai ylityövapaita.

## 13. Ryhmähenkivakuutus

- a. Urheiluseura toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

## 14. Ammattijärjestöjen jäsenmaksujen perintä

- a. Työntekijän pyytäessä urheiluseura tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopimuksen tähän työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.

## 15. Luottamusmiehen valinta

- a. Työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies, jonka tulee olla JHL:n jäsen. Työehtosopimuksen liitteenä on oma luottamusmiessopimus, jota urheiluseura on velvollinen noudattamaan kaikilta muilta osin lukuun ottamatta pääluottamusmiestä koskevia määräyksiä.

## 16. Työrauhavelvollisuus

- a. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

## 17. Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (ns. kriisilauseke)

- a. Mikäli sopimuksen piirissä olevat työnantajat joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.



15.2.2021

## 18. Erimielisyyksien ratkaiseminen

- a. Tämän sopimuksen rikkomista, soveltamista ja tulkintaa koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan eli urheiluseuran tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä.
- b. 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 saattaa erimielisyysasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi.
- c. Neuvottelut sekä urheiluseura- että liittotasolla aloitetaan mahdollisimman pian ja käydään asiallisesti ja kaikkea tarpeetonta viivytystä välttämällä.
- d. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## 19. Paikallinen sopiminen

- a. Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee, tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijät yhdessä.
- b. Ks. paikallisen sopimisen menettelytavoista työehtosopimuksen liite 2.

## Lisätietoja PALTA ry:n jäsenyydestä ja urheiluseuran liittymisestä liityntäpöytäkirjaan

PALTA ry:n jäsenenä olevan urheiluseuran saa käyttöönsä PALTA ry:n jäsenmaksun hintaan sisältyvän yleisen työsuhdeneuvonnan, jota antavat PALTA ry:n työoikeuslakimiehet.

Lisätietoa PALTA ry:n jäsenyydestä saat osoitteesta [www.palta.fi/jasenet/jasenpalvelut/](http://www.palta.fi/jasenet/jasenpalvelut/) tai PALTA ry:n asiantuntijoilta OTK Terhi Salonpäältä ([terhi.salonpaa@palta.fi](mailto:terhi.salonpaa@palta.fi)) ja OTK Maarit Leppäselältä ([maarit.leppanen@palta.fi](mailto:maarit.leppanen@palta.fi)).