

Liikunta- ja liikuntapalveluala

Työsuhteen ehdot yksityiselle sektorille 1.4.2018–31.3.2020

Akavan Erityisalat

NUOLI
Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry

Liikunta- ja liikuntapalvelualan palkka- ja muut työsuhteen ehdot

Akavan Erityisalat AE ry ja Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry ovat laatineet tämän suosituksen vähimmäispalkoista ja muista työsuhteen ehdoista yksityiselle liikunta- ja liikuntapalvelualalle. Suositus koskee yksityisen liikunta- ja liikuntapalvelualan yritysten, paikallisten urheilu- ja liikuntajärjestöjen, säätiöiden ja muiden yhteisöjen palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäispalkkoja ja työsuhteen ehtoja.

Suosituksessa olevat työsuhteen ehdot perustuvat joko pakottavaan lainsäädäntöön kuten työsopimus- (L 26.1.2005/55), työaika- (L 9.8.1996/605) ja vuosilomalakiin (L 18.3.2005/162) tai työmarkkinakäytäntöön.

Yleisen työmarkkinalinjan mukaisesti suosituksen mukaisia palkkoja korotetaan 1.5.2018 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 prosenttia ja 1.5.2019 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 prosenttia.

Suositus on annettu ajalle 1.4.2018–31.3.2020.

Helsingissä 22. päivänä maaliskuuta 2018.

AKAVAN ERITYISALAT AE RY

Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja

Tuire Torvela
lakimies

NUORISO- JA LIIKUNTA-ALAN ASIANTUNTIJAT RY – UNGDOMS OCH IDROTTSSEKTORNS EXPERTER RF

Mika Pietilä
puheenjohtaja

Kirsi Alastalo
varapuheenjohtaja

Työsuhteen ehdot

I Suosituksen ulottuvuus

1 § Soveltamisala

Tätä suositusta sovelletaan yksityisten liikunta- tai liikuntapalvelualan yritysten, paikallisten urheilu- ja liikuntajärjestöjen, säätiöiden ja muiden yhteisöjen palveluksessa oleviin kuukausi- ja tuntipalkkaisiin työntekijöihin.

Liikunta- tai liikuntapalvelualan yrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka pääasiallisena toimialana on liikuntapalveluiden tuottaminen.

II Työsuhde

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista.
2. Työsopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos siihen on perusteltu syy. Kirjallisessa työsopimuksessa tulee mainita määräaikaisuuden peruste.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat erikseen sopia enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos määräaikainen työsopimus on lyhyempi kuin kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.
4. Työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia.

3 § Työsuhteen päättyminen

1. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kaksitoista vuotta.

2. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen kirjallisesti sovittu.
4. Mikäli määräaikaisessa työsopimuksessa sovitaan irtisanomismahdollisuudesta, noudatetaan edellä mainittuja irtisanomisaikoja.
5. Irtisanominen tehdään aina kirjallisesti tai muutoin todistettavasti.

III Työaika

4 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.
2. Työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa. Tällöin työtä varten tulee etukäteen laatia työvuoroluettelo siksi ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu keskimäärään. Tasoittumisjakso on enintään 8 viikkoa. Säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään 8 tuntia ja säännöllinen viikoittainen työaika enintään 48 tuntia.
3. Työntekijällä on oikeus ½ - 1 tunnin pituiseen ruokailutaukoon. Ruokailutauko ei ole työaikaa, mikäli työntekijällä on sen aikana oikeus poistua työpaikalta.
4. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulu- ja tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen sekä joulu- ja juhannusaatto ovat palkallisia vapaapäiviä.

   Mikäli tuntipalkkaisen työntekijän säännöllinen työajan pituus vaihtelee, maksetaan palkka arkipyhiltä arkipyhää edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.
5. Työntekijän kanssa saadaan sopia kokonaistyöajasta, mikäli työntekijä ei ole työaikalain piirissä. Tällöin työntekijän tehtävänä tulee olla yrityksen tai sen itsenäisen osan johtaminen tai tällaiseen johtamiseen välittömästi rinnastettava tehtävä.

5 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

1. Lisätyötä on työ, jota tehdään työsopimuksessa sovitun säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 tuntia) välisenä aikana.

   Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä tunnilta.

2. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lainmukaisen enimmäistyöajan (8 tuntia) tai työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi vuorokaudessa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

3. Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään lainmukaisen enimmäistyöajan (40 tuntia) tai työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi viikossa. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

4. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen tuntipalkka.

5. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan työntekijän suostumuksella korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana.

6. Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta.

7. Mikäli työntekijä on johtavassa asemassa tai mikäli työntekijän pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muita, voidaan hänen kanssaan sopia, että ylityökorvaus maksetaan kiinteänä kuukausikorvauksena.

6 § Liukuva työaika

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta. Liukuvassa työajassa työntekijä voi sovituissa rajoissa itse päättää säännöllisen työajan alkamis- ja päättymiskohdan.

2. Liukuvassa työajassa on sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisista liukumarajoista, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Enimmäiskertymä saa olla enintään +/- 40 tuntia.

3. Työajan liukumaa ei saa käyttää ylitöiden tekemiseen.

7 § Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran viikossa 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan. Se on sijoitettava sunnuntain yhteyteen, mikäli mahdollista.

IV Sairastuminen ja muut poissaolot

8 § Työntekijän sairastuminen

1. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle sairausajalta palkkaa. Edellytyksenä on, ettei työntekijä ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.
2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja sen arvioidusta kestosta. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle normaalin palkan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen keston perusteella seuraavasti:

- Jos työsuhde on kestänyt alle 1 kuukauden, 50 % palkasta sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta 9 arkipäivältä.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, mutta alle 3 vuotta, täysi palkka neljän viikon ajalta.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, täysi palkka viiden viikon ajalta.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, täysi palkka kuuden viikon ajalta.
- Jos työsuhde on kestänyt vähintään 10 vuotta, täysi palkka kahdeksan viikon ajalta.

4. Mikäli tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan pituus vaihtelee, maksetaan sairausajan palkka sairastumista edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.
5. Työnantajan maksaessa työntekijälle sairausajan palkan, on työnantajalla oikeus hakea itselleen työntekijälle vastaavalta ajalta kuuluva sairausvakuutuslain mukainen sairausvakuutuskorvaus.

9 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän äitiys-, isyys ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Työnantaja maksaa työntekijälle äitiysvapaan ajalta palkan kolmelta kuukaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista.

   Mikäli tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan pituus vaihtelee, maksetaan äitiysvapaan palkka äitiysvapaan alkamisesta edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.
3. Työantaja maksaa työntekijälle isyysvapaan ajalta palkan 18 vuorokaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta välittömästi ennen isyysvapaan alkamista.

   Mikäli tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan pituus vaihtelee, maksetaan isyysvapaan palkka isyysvapaan alkamisesta edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.
4. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen äitiys-/isyysraha tai maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

10 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi.

   Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.
2. Työntekijän on niin pian kuin mahdollista ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.
3. Työntekijälle maksetaan palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta neljältä työpäivältä.

11 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällaisen poissaolon vuoksi työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä.
2. Työntekijällä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon vuoksi työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä.

V Vuosiloma ja lomaraha

12 § Vuosiloma

1. Työntekijän oikeus vuosilomaan ja lomakorvaukseen määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi ja puoli arkipäivää, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä on kestänyt vähintään vuoden. Mikäli työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt alle vuoden, ansaitsee työntekijä vuosilomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
3. Työnantaja vahvistaa vuosiloman ajankohdan. Vuosilomasta on 24 päivää sijoitettava kesälomakaudelle, joka on 1.5. – 30.9. välinen aika. Vuosiloman sijoittamisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin vuosilomalain säännösten mukaisesti.
4. Työnantajan tulee ilmoittaa vuosiloman ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee loman ajankohdasta kuitenkin ilmoittaa viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.
5. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosilomalain säännösten mukaan.
6. Jos työntekijä on työssä niin harvoina päivinä, ettei hän ansaitse vuosilomaa, maksetaan hänelle lomakorvauksena 9 % työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Mikäli työntekijän työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on kestänyt vähintään vuoden, on lomakorvaus 11,5 %.
7. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus vuosiloman sijasta saada lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

13 § Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Lomarahan maksaminen edellyttää pääsääntöisesti loman pitämistä.

Mikäli vuosiloman pitäminen estyy sen vuoksi, että työntekijän työsuhde päättyy työnantajan irtisanoessa työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, maksetaan lomaraha myös työsuhteen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta.

VI Palkkaa koskevat määräykset

14 § Vaativuusryhmien kuvaukset

1. Ammattitehtävät

Tehtävä suoritetaan itsenäisesti annettujen yleisohjeiden mukaisesti ja siinä edellytetään liikunta-alan ammattiopistoissa suoritettavaa perustutkintoa ja osaamista.

Tehtävän hoitamiseen liittyvät ratkaisut toteutetaan eri osa-alueita ja -tekijöitä yhdistellen ja ne perustuvat vankkaan ammatilliseen osaamiseen. Työnkuva koostuu asiakaspalvelusta ja ammatillisista ohjaustehtävistä.

2. Asiantuntijatehtävät

Tehtävä suoritetaan itsenäisesti asiantuntija-asemaan perustuen ja siinä edellytetään liikunta-alalla suoritettua vanhaa opistotutkintoa (ennen v. 2001) tai AMK -tasoista tutkintoa ja osaamista.

Tehtävät liittyvät määrätyn tehtäväalueen hoitamiseen, jossa toiminnan suunnittelu, ohjaus ja päätöksenteko perustuvat teoreettiseen viitekehykseen ja työntekijän ammatilliseen asiantuntijuuteen. Työnkuvaan sisältyy liikunnan pedagogista ohjaamista ja suunnittelua. Siihen voi liittyä myös taloudellista ja esimiesvastuuta.

3. Erityisasiantuntijatehtävät

Tehtävä suoritetaan itsenäisesti toiminnan johtamiseen tai asiantuntija-asemaan perustuen ja siinä edellytetään liikunta-alan alemman korkeakouluasteen (AMK, kandidaatti) tasoista tutkintoa ja osaamista.

Tehtävät liittyvät yksikön tai tehtäväalueen kokonaistoiminnan hoitamiseen, suunnitteluun ja / tai kehittämiseen, jossa toiminnanohjaus, suunnittelu ja päätöksenteko perustuvat teoreettiseen viitekehykseen. Työnkuvaan voi sisältyä myös

projektien ja ohjelmien suunnittelua, koordinointia, ohjausta, toteutusta ja taloushallintoa, kouluttamista, erityisryhmien liikunnan pedagogista ohjaamista, terveysliikunta- ja urheiluvalmennusta.

Työnkuvaan voi liittyä oman vastuualueen työntekijöiden johtamista sekä toiminnallista ja taloudellista vastuuta.

4. Johtotason tehtävät

Tehtävä suoritetaan itsenäisesti toiminnan suunnitteluun ja johtamiseen perustuen ja siinä edellytetään ylemmän korkeakouluasteen (ylempi AMK, maisteri) tasoista osaamista ja tutkintoa.

Tehtävänä on johtaa toimintaa organisaation tai yksikön tavoitteiden mukaisesti. Se edellyttää asioiden ja kokonaisuuksien erinomaista hallintaa ja / tai tavoitteellista vuorovaikutusta alaisten kanssa. Työnkuvaan sisältyy asia- ja / tai henkilöstöjohtamista ja / tai esimies- ja johtovastuuta taloudesta, hallinnosta ja henkilöstöstä.

15 § Kuukausipalkat

Vähimmäispalkat 1.4.2018

I Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)

Ammattitehtävät	2 066 € – 2 425 €
Asiantuntijatehtävät	2 497 € – 2 652 €
Erityisasiantuntijatehtävät	2 711 € – 3 058 €
Johtotehtävät	3 059 € – 4 056 €

II Muu Suomi

Ammattitehtävät	1 964 € – 2 303 €
Asiantuntijatehtävät	2 373 € – 2 516 €
Erityisasiantuntijatehtävät	2 576 € – 2 908 €
Johtotehtävät	2 909 € – 3 854 €

Vähimmäispalkat 1.5.2018

Palkkoja korotetaan 1.5.2018 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

I Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)

Ammattitehtävät	2 099 € – 2 464 €
Asiantuntijatehtävät	2 537 € – 2 694 €
Erityisasiantuntijatehtävät	2 754 € – 3 107 €
Johtotehtävät	3 108 € – 4 121 €

II Muu Suomi

Ammattitehtävät	1 995 € – 2 340 €
Asiantuntijatehtävät	2 411 € – 2 556 €
Erityisasiantuntijatehtävät	2 617 € – 2 955 €
Johtotehtävät	2 956 € – 3 916 €

Vähimmäispalkat 1.5.2019

Palkkoja korotetaan 1.5.2019 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

I Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)

Ammattitehtävät	2 133 € – 2 503 €
Asiantuntijatehtävät	2 578 € – 2 737 €
Erityisasiantuntijatehtävät	2 798 € – 3 157 €
Johtotehtävät	3 158 € – 4 187 €

II Muu Suomi

Ammattitehtävät	2 027 € – 2 377 €
Asiantuntijatehtävät	2 450 € – 2 597 €
Erityisasiantuntijatehtävät	2 659 € – 3 002 €
Johtotehtävät	3 003 € – 3 979 €

16 § Perustuntipalkat (tunti-palkkaan perustuva työsuhde)

Työsuhteen perustuessa pelkästään eri liikuntaryhmille vedettäviin ohjaustunteihin, huomioidaan korvauksen määrässä ohjaustuntien valmisteluun käytettävä aika.

Vaativuustaso 1

- Kehon hallinta (mm. venyttely, kiertoharjoitukset), aerobinen harjoittelu ja lihaskunto

Vaativuustaso 2

- Tanssi- ja rytmiliikunta, voimistelu, koreografiat, aerobic, step- ja askelsarjat

Vaativuustaso 3

- Erityisryhmien ohjaus ja lisenssiä edellyttävät erityisohjaukset, kuntovalmennus, terveysliikunta ja -valmennus, urheiluvalmennus

Ohjaustunnista maksetaan korvaus vedettyjen tuntien määrän ja alla olevan taulukon mukaisesti.

1.4.2018

	Vaativuustaso 1	Vaativuustaso 2	Vaativuustaso 3
Pääkaupunkiseutu	32,83	35,83	38,13
Muu Suomi	29,73	32,93	34,73

1.5.2018

	Vaativuustaso 1	Vaativuustaso 2	Vaativuustaso 3
Pääkaupunkiseutu	33,36	36,40	38,74
Muu Suomi	30,21	33,46	35,29

1.5.2019

	Vaativuustaso 1	Vaativuustaso 2	Vaativuustaso 3
Pääkaupunkiseutu	33,89	36,98	39,36
Muu Suomi	30,69	34,00	35,85

17 § Muut palkkamääräykset

Palkanmaksu

Palkka maksetaan kunkin kuukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita. Mikäli tämä päivä on lauantai, sunnuntai tai arkipyhä, palkka maksetaan tätä päivää lähinnä edeltävänä arkipäivänä.

Kokemuslisät

Työntekijälle maksetaan kokemuslisää 2, 4, 7 ja 10 kokemuslisään oikeuttavan vuoden jälkeen. Kokemuslisäprosentit ovat 5 %, 4 %, 3 % ja 3 % laskettuna edellisestä kokemuslisällä korotetusta vaativuusryhmän palkasta.

Kokemuslisään oikeuttavana aikana pidetään työssäoloaikaa, jonka työntekijä on ollut oman työnantajan työssä sekä sellaisessa aikaisemmassa muun työnantajan työssä, josta arvioidaan olevan hyötyä työtehtävän hoitamisessa ja jossa säännöllinen työaika on ollut vähintään 15 tuntia viikossa.

Päivä- ja tuntipalkan laskeminen

Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21 ja tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 158.

Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita.

VII Muut määräykset

18 § Matkustaminen

1. Matkakustannusten korvaamisessa ja päivärahojen maksamisessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvaamisesta.

2. Mikäli työntekijä työtehtävien hoitamisen vuoksi matkustaa säännöllisen työaikansa ulkopuolella maksetaan hänelle matka-ajan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta matkustamiseen käytetyltä tunnilta tai annetaan sitä vastaava vapaa, jos matka-ajan korvaamisesta on erikseen sovittu.

19 § Työvälinekorvaus

Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti käyttää omia työvälineitään työtehtävien hoitamiseen, on tästä maksettavasta korvauksesta sovittava erikseen.

20 § Koulutus

Työnantajan tulee järjestää työntekijälle tarpeellinen koulutus työtehtävien muuttuessa ja kehittyessä. Työaikana järjestettävä koulutus on työaikaa.

VIII Voimassaolo

Tämä suositus on voimassa 1.4.2018–31.3.2020 välisen ajan.

Helsingissä 22. päivänä maaliskuuta 2018.

AKAVAN ERITYISALAT AE RY

Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja

Tuire Torvela
lakimies

NUORISO- JA LIIKUNTA-ALAN ASIANTUNTIJAT RY - UNGDOMS OCH IDROTTSSEKTORNS EXPERTER RF

Mika Pietilä
puheenjohtaja

Kirsi Alastalo
varapuheenjohtaja

TYÖSOPIMUS / LIIKUNTA- JA LIIKUNTAPALVELUALA

1. Työsopimuksen osapuolet
Työnantaja: _____ Y-tunnus_____
Työntekijä: _____ Hetu _____

2. Työsopimuksen voimassaoloaika
Työsuhteen alkamispäivä: _____
Työsopimus on voimassa
☐ toistaiseksi ☐ määräajan, _____ saakka.

Määräaikaisen työsopimuksen peruste: _____
_____

3. Tehtävänimike ja työtehtävät
_____
_____

4. Työntekopaikka
_____

5. Työaika
Työaika on _____tuntia/vrk ja _____tuntia/ viikko.
Keskimääräinen työaika _____ tuntia/viikko.

6. Palkka ja palkanmaksukausi
Työsuhteen alkaessa rahapalkka on: _____
Palkanmaksukausi on: _____
Luontaisedut: _____

7. Työsopimuksen irtisanomisaika
☐ Akavan Erityisalat AE ry:n ja NUOLI ry:n liikunta- ja liikuntapalvelualaa koskevan suosituksen mukainen.

8. Erikseen sovittavat asiat
Koeajasta on sovittu seuraavaa: _____
☐ matka-aika korvataan Akavan Erityisalat AE ry:n ja NUOLI ry:n liikunta- ja liikunta-palvelualaa koskevan suosituksen mukaan rahana / vapaana.
Työvälinekorvauksesta on sovittu seuraavaa: _____

9. Muut ehdot
Työsuhteessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa Akavan Eritysalat AE ry:n ja Nuoriso- ja Liikunta-alan liikunta- ja liikuntapalvelualaa koskevaa suositusta työsuhteen ehdoista.

10. Allekirjoitukset

_____ _____

Akavan Erityisalat
Edunvalvontayksikön päällikkö
Helena Lamponen
Maistraatinportti 4 A, 6. krs
00240 Helsinki

Yksityisen sektorin työsuhdeneuvonta
p. 0201 235 350

www.akavanerityisalat.fi

Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry
Toiminnanjohtaja Petteri Piirainen
p. 0201 235 397
toimisto@nuoli.info
www.nuoli.info

Akavan Erityisalat

NUOLI
Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry