



Skilla ry

Työsuhteen ehdot

1.5.2022–30.4.2024



Akavan
Erityisalat

SKILLA

Akavan Erityisalat AE ry ja Skilla ry ovat laatineet tämän suosituksen työsuhteen vähimmäisehdoista Skilla ry:n jäsenille. Suositus koskee yksityisellä sektorilla toimivien yritysten, järjestöjen, yhdistysten, säätiöiden ja muiden yhteisöjen palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja.

Suosituksessa olevat työsuhteen ehdot perustuvat joko pakottavaan lainsäädäntöön kuten työsopimus-, työaika- ja vuosilomalakiin tai työmarkkinakäytäntöön.

Suositus on annettu ajalle 1.5.2022–30.4.2024.

Helsingissä 9. päivänä kesäkuuta 2022.

AKAVAN ERITYISALAT AE RY



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja

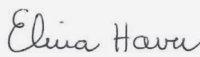


Tuire Torvela
lakimies

SKILLA RY



Virpi Rouhiainen
puheenjohtaja



Elina Havu
toiminnanjohtaja

Työsuhteen ehdot

I Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala

Tätä suositusta sovelletaan yksityisellä sektorilla toimivien yritysten, järjestöjen, yhdistysten, säätiöiden ja muiden yhteisöjen palveluksessa olevien Skilla ry:n jäsenten työsuhteissa.

II Työsuhdetta koskevat määräykset

2 § Työsuhteen solmiminen

1. Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista. Työsopimukseen sisältyvien ehtojen mahdollisista muutoksista työsuhteen aikana tulee sopia kirjallisesti erillisessä liitteessä.
2. Työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos siihen on työsopimuslain mukainen 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 Työaikamääräykset

4 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.

2. Työntekijällä on oikeus ½ - 1 tunnin pituiseen ruokailutaukoon. Ruokailutauko ei ole työaikaa, mikäli työntekijä saa sen aikana poistua työpaikaltaan.
3. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joului- ja tapainpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen sekä joului- ja juhannusaatto ovat palkallisia vapaa-päiviä.

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) 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) 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 sunnuntai-työkorotuksena yksinkertainen tuntipalkka.
5. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan työntekijän suostumuksella korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Vapaa-aika on annettava 6 kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä ellei työntekijän kanssa toisin sovita.
6. Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta.
7. Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan tekee töitä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, tulee työajan kirjaamisesta ja sen korvaamisesta sopia.
8. Mikäli työntekijän pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muita, voidaan hänen kanssaan

sopia, että ylityökorvaus maksetaan kiinteänä kuukausikorvauksena.

6 § 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.

7 § Liukuva työaika

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta. Liukuvassa työajassa työntekijä voi sovituisissa 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. Neljän kuukauden seuranta-jakson päättyessä enimmäiskertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.
3. Työajan liukumaa ei saa käyttää ylitöiden tekemiseen.

IV Tilapäiset poissaolot

7 § 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:
 - työsuhde kestänyt alle 1 kuukauden, 50 % palkasta sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta 9 arkipäivältä
 - työsuhde kestänyt vähintään kuukauden, mutta alle 3 vuotta, täysi palkka neljän viikon ajalta
 - työsuhde kestänyt vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, täysi palkka viiden viikon ajalta

- työsuhde kestänyt vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, täysi palkka kuuden viikon ajalta
 - työsuhde kestänyt vähintään 10 vuotta, täysi palkka kahdeksan viikon ajalta.
4. Työnantajan maksaessa työntekijälle sairausajan palkan, on työnantajalla oikeus hakea itselleen työntekijälle vastaavalta ajalta kuuluva sairausvakuutuslain mukainen sairausvakuutuskorvaus.

8 § Lyhytaikainen poissaolo

1. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkalliseen poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällaiset poissaolopäivät ovat vuosiloman ansainnassa työssäolonveroisia päiviä.
2. Työntekijällä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolopäivät ovat vuosiloman ansainnassa työssäolonveroisia päiviä.

V Perhevapaat

9 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa (31.7.2022 asti)

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.
3. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha tai maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

9a § Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa (1.8.2022 alkaen)

1. Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivän osalta.

3. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan alusta lukien 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta.
4. Mikäli tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan pituus vaihtelee, maksetaan palkka raskaus- ja vanhempainvapaa ajalta vapaan alkamisesta edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisen säännöllisen työajan ansion mukaan.
5. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on ennen välittömästi ennen raskausvapaan tai vanhempainvapaan alkamista kestänyt kuusi kuukautta.
6. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva raskauspäiväraha ja vanhempainpäiväraha tai maksettua palkkaa vastaava osa siitä.
7. Edellä mainittuja määräyksiä sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytsaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Jos laskettu synnytsaika on ennen 4.9.2022 sovelletaan aikaisempia määräyksiä. Lapsen lasketusta synnytsajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan aikaisempia määräyksiä.

10 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairautuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaa enintään 4 työpäivää lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi.
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.

VI Vuosiloma ja lomarahaa

11 § Vuosiloman ansaitseminen

1. Työntekijän oikeus vuosilomaan ja lomakorvaukseen määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta 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 lomanmääräytymiskaudelta.

3. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosilomalain säännösten mukaan.
4. Jos työntekijä on työssä niin harvoin 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 %.
5. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus vuosiloman sijasta saada lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

12 § Lomarahaa

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta.
2. Lomarahaa maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

VII Palkkaus

1. Vähimmäispalkka ja yleiskorotukset määräytyvät Akavan Erityisalat ry:n ja Skilla ry:n kulloinkin voimassa olevan vähimmäispalkkasuosituksen perusteella.
2. Osa-aikaisen työntekijän palkka määräytyy sovitun työajan suhteessa.
3. Tuntipalkkaisen työntekijän vähimmäistuntipalkka laskettaessa tuntipalkanjakajana on 158.

VIII Muut määräykset

13 § 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 matkaajan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka jokaiseen matkustamiseen käytetyltä tunnilta tai annetaan sitä vastaava vapaa.

14 § Koulutus


1. Työnantajan työntekijälle työaikana järjestämä koulutus luetaan työajaksi.
2. Mikäli työnantajan järjestämä koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, on sekä työntekijän osallistumisesta koulutukseen että siihen käytetyn ajan ja siitä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sovittava erikseen.

IX Voimassaolo

Tämä suositus on voimassa 1.5.2022–30.4.2024 välisen ajan.

Helsingissä 9. päivänä kesäkuuta 2022.

AKAVAN ERITYISALAT AE RY



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja

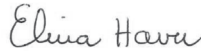


Tuire Torvela
lakimies

SKILLA RY



Virpi Rouhiainen
puheenjohtaja



Elina Havu
toiminnanjohtaja

TYÖSOPIMUS

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.

6. Palkka ja palkanmaksukausi

Työsuhteen alkaessa rahapalkka on: _____

Palkanmaksukausi on: _____

Luontaisedut: _____

Palkkaa korotetaan kulloinkin yleiseksi katsottavan työmarkkinaratkaisun mukaisesti.

7. Työsopimuksen irtisanomisaika

Akavan Erityisalat AE ry:n ja Skilla ry:n työsuhteen ehtoja koskevan suosituksen mukainen.

8. Erikseen sovittavat asiat

Koeajasta on sovittu seuraavaa: _____

Muuta: _____

9. Muut ehdot

Työsuhteessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa Akavan Erityisalat AE ry:n ja Skilla ry:n suositusta työsuhteen ehdoista.

10. Allekirjoitukset

Työaikapankkisopimusta koskeva ohjeistus

Mikäli työpaikalla sovitaan työaikapankin käyttöönottamisesta, tulee työaikapankkijärjestelmästä sovittaessa huomioida ainakin seuraavat asiat.

Työaikapankin piiriin kuuluva henkilöstö

Työaikapankin piiriin kuuluvat kaikki työsuhteessa olevat työntekijät.

Yksittäisen työntekijän osallistuminen työaikapankkiin on vapaaehtoista.

Työaikapankin tavoite

Työaikapankin tavoitteena on edistää työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Työaikapankkivapaaan käyttö ei saa johtaa työmäärän kasvamiseen työaikana.

Työaikapankkiin liittyminen ja siitä irtautuminen

Työntekijä voi liittyä työaikapankkiin ilmoittamalla siitä työnantajalle palkanmaksukauden alkamista.

Työntekijällä on oikeus irtautua työaikapankista ilmoittamalla siitä työnantajalle vähintään neljä kuukautta ennen työaikapankista irtautumista. Työntekijällä on aina oikeus irtautua työaikapankista työsopimuslain 5 luvussa tarkoitetun lomauttamisen alkaessa tai, kun hänen työtehtävänsä tai palkkansa olennaisesti muuttuu. Työsuhteen päättyessä työntekijä irtautuu työaikapankista.

Työntekijän irtautuessa työaikapankista työaikapankin säästö on korvattava työntekijälle rahana viimeistään pankista irtautumista seuraavana säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Työntekijän irtautuessa työaikapankista hänen on korvattava työaikapankin negatiivinen saldo työnantajalle rahana. Työnantaja saa pidättää korvauksen työntekijälle maksettavasta palkasta noudattaen, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 § 1 momentissa säädetään.

Työaikapankin osatekijät

Työaikapankissa voidaan käyttää seuraavia työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia koskevia osatekijöitä:

- lisä- ja ylityöt
- liukuvan työajan kertymä
- vuosiloman säästövapaa
- työaikakorvaukset: viikkolepo- korvaus ja sunnuntaityökorvaus.

Työaikapankkiin ei saa siirtää rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi.

Enimmäismäärät

Työaikapankkia pidetään tunti- perusteisesti. Työaikapankkiin voidaan kerryttää osatekijöitä enintään x (sovittava työpaikka- kohtaisesti) tuntia. Työaika- pankkiin säästetty työaika- kertymä ei saa kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä kokonaiskertymä ylitä kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää.

Osatekijöiden siirtäminen työaikapankkiin

Työntekijällä on oikeus kartuttaa työaikapankkia osatekijöillä oman harkintansa mukaan enimmäismäärien rajoissa.

Kirjaus työaikapankkiin merkitsee samalla asianomaisen osatekijän siirtymistä työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi.

Työsopimuslaissa, työaikalaisissa tai vuosilomalaissa säädetty saatavan vanhentuminen on kuitenkin otettava huomioon.

Työaikapankkivapaan pitäminen

Työaikapankkivapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä.

Jos vapaan pitämisen ajankohdasta ei päästä työnantajan kanssa sopimukseen, työntekijällä on oikeus päättää vapaan ajankohdasta ilmoittamalla työnantajalle siitä neljä kuukautta ennen vapaan pitoa.

Työntekijällä on aina oikeus pitää työaikapankkivapaa työsopimuslain 5 luvussa tarkoitetun lomauttamisen alkaessa tai, kun hänen työtehtävänsä tai palkkansa olennaisesti muuttuu.

Lisä- ja ylityötä, liukuvan työajan kertymää sekä vapaaksi muutettuja työaikakorvauksia vastaava vapaa on kokonaan otettava

ja annettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus vapaaseen on syntynyt paitsi, jos sanottu vapaa yhdistetään säästövapaaseen.

Työaikapankkivapaan ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

Työaikapankkiin perustuvaa vapaata pidettäessä vapaan ajalta maksettava palkka määräytyy vapaan pitämisaikana voimassa olevan palkan mukaisesti.

Työaikapankkivapaan luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaolooperusteiden kanssa

Työaikapankkivapaa ei muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Työaikapankkivapaa on työssäolon veroista aikaa määriteltäessä työntekijän lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia etuja. Työaikapankkivapaa on työssäolon veroista aikaa myös määriteltäessä työntekijän palkkaa kokemuksen perusteella.

Jos työntekijä on työaikapankkivapaan alkaessa työkyvytön,

taikka hänen työntekonsa muusta syystä on estynyt, työaikapankkivapaa siirtyy pidettäväksi esteen lakkaamisen jälkeen, jollei muuta sovita. Jos työntekijä tulee vapaan aikana työkyvyttömäksi ja hän ilmoittaa siitä työnantajalle, työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa ilmoituspäivästä ja siirtää loppuosa vapaasta myöhemmin pidettäväksi.

Sopimuksen voimassaolo

Työaikapankkia koskeva sopimus tulee voimaan allekirjoitushetkellä ja on voimassa toistaiseksi.

Sopimusta voidaan muuttaa vain kirjallisesti siitä sopimalla.

Sopimus voidaan irtisanoa ilmoittamalla siitä toiselle osapuolelle kuutta kuukautta ennen sopimuksen päättymistä.

Työnantajan irtisanoessa tämän sopimuksen työntekijällä on oikeus työaikapankkivapaan pitämiseen sopimuksen irtisanomisaikana, jollei se aiheuta kohtuutonta haittaa työnantajan toiminnalle.

Työntekijät irtautuvat työaikapankista sopimuksen päättyessä.

Akavan Erityisalat

Maistraatinportti 4 A, 6. krs

00240 Helsinki

Yksityisen sektorin työsuhdeneuvonta

p. 0800 135 350

Numero on maksuton.

Puhelinaika arkisin klo 9 – 14.

www.akavanerityisalat.fi

Skilla

Toiminnanjohtaja Elina Havu

toimisto@skillary.fi

www.skillary.fi



Akavan
Erityisalat

SKILLA