



# **Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus**

**1.12.2013 – 30.11.2016**

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

PL 62 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki  
Puhelin 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

|               |                           |              |
|---------------|---------------------------|--------------|
| Työsuhdeasiat | Varatuomari Kaj Schmidt   | 020 5955 057 |
|               | Varatuomari Ari Janeskari | 020 5955 036 |
| Assistentti   | Niina Korpi               | 020 5955 062 |

## SISÄLLYSLUETTELO

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>I</b>   | <b>YLEISET MÄÄRÄYKSET</b> .....  | <b>1</b>  |
|            | 1 § Sopimuksen ulottuvuus .....  | 1         |
|            | 2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus.....   | 1         |
|            | 3 § Keskusjärjestöjen ja liittojen väliset sopimukset.....   | 1         |
| <b>II</b>  | <b>TYÖSUHDE</b> .....  | <b>2</b>  |
|            | 4 § Työhön ottaminen .....   | 2         |
|            | 5 § Työsuhteen päätyminen ja lomauttaminen.....  | 2         |
|            | 6 § Harjoittelijat .....   | 3         |
|            | 7 § Palkat .....   | 3         |
| <b>III</b> | <b>TYÖAIKA</b> .....   | <b>4</b>  |
|            | 8 § Säännöllinen työaika .....   | 4         |
|            | 9 § Lisä- ja ylityö .....  | 6         |
|            | 10 § Varallaolo ja päivystystyö .....  | 6         |
|            | 11 § Hälytysluontoinen työ .....   | 7         |
|            | 12 § Matkakustannusten korvaus.....  | 7         |
| <b>IV</b>  | <b>VUOSILOMA JA LOMARAHA</b> .....   | <b>8</b>  |
|            | 13 § Vuosiloma .....   | 8         |
|            | 14 § Lomarahaa .....   | 8         |
| <b>V</b>   | <b>POISSAOLO</b> .....   | <b>9</b>  |
|            | 15 § Tilapäinen poissaolo .....  | 9         |
|            | 16 § Sairausajan palkka .....  | 10        |
|            | 17 § Lääkärintarkastukset .....  | 11        |
|            | 18 § Perhevapaat.....  | 12        |
| <b>VI</b>  | <b>ERITYISET MÄÄRÄYKSET</b> .....  | <b>13</b> |
|            | 19 § Jäsenmaksujen periminen.....  | 13        |
|            | 20 § Ryhmähenkivakuutus.....   | 13        |
|            | 21 § Kokoontuminen työpaikoilla.....   | 13        |
|            | 22 § Luottamusmies.....  | 14        |
|            | 23 § Voimassa olevat edut.....   | 14        |
|            | 24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen .....  | 14        |
|            | 25 § Työnseisaukset .....  | 14        |
|            | 26 § Sopimuksen voimassaoloaika .....  | 14        |
|            | <b>PALKKASOPIMUS</b> .....   | <b>16</b> |
|            | <b>TAULUKKOPALKAT</b> .....  | <b>21</b> |
|            | <b>Vaativuusryhmittely</b> .....   | <b>22</b> |
|            | <b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA HUOLINTA-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTO-<br/>SOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI</b> ..... | <b>24</b> |
|            | <b>Sopimus paikallisesta sopimisesta</b> .....   | <b>27</b> |
|            | <b>Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta</b> .....   | <b>28</b> |
|            | <b>Luottamusmiessopimus</b> .....  | <b>29</b> |
|            | <b>Pöytäkirja luottamusmiessopimukseen</b> .....   | <b>35</b> |
|            | <b>Koulutusopimus</b> .....  | <b>38</b> |
|            | <b>Liite työajan lyhentämisestä</b> .....  | <b>40</b> |
|            | <b>Työsopimusmalli</b> .....   | <b>41</b> |



Huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysluokkien palveluksessa olevien toimihenkilöiden

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

### **I YLEISET MÄÄRÄYKSET**

#### **1 § Sopimuksen ulottuvuus**

1. Työehtosopimuksessa määrätään huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysluokkien palveluksessa olevien toimihenkilöiden työehdot.

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Toimihenkilöiksi katsotaan myös autonselvittäjät.

**Pöytäkirjamerkintä 2:**

Työehtosopimusta noudatetaan myös oppisopimusoppilaisiin.

2. Sopimus ei koske sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten toimihenkilöiden työehtoja määrättäessä.

#### **2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus**

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.
2. Jos toimihenkilö on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin työtä.
3. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
4. Jos toimihenkilö katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräystä irtisanottu hänen toimihenkilöiden järjestöön kuulumisensa vuoksi, hänen on, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta tässä asiassa.

#### **3 § Keskusjärjestöjen ja liittojen väliset sopimukset**

1. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen (LTK-STTK) välisiä sopimuksia:

Yleissopimus (16.3.1989)

Työpaikkaruokailusopimus (12.2.1976)

Yhteistoimintasopimukset (1.3.1990)

Tilastoyhteistyösopimus (21.5.1981)

2. Jos edellä mainittuihin sopimukseen tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet muutosten liittämistä tähän työehtosopimukseen.

3. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen (ETL-ERTO) välisiä sopimuksia:

Sopimus paikallisesta sopimisesta sekä liitepöytäkirja  
Koulutussopimus  
Luottamusmiessopimus

## II TYÖSUHDE

### 4 § Työhön ottaminen

1. Koeaika on enintään neljä kuukautta työnteon aloittamisesta. Alle kahdeksan kuukauden määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeaikaehdon voimassaolo edellyttää siitä työsopimuksessa sopimista.
2. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat työsopimuksen tekemistä kirjallisena. Työsopimus laaditaan sovittavalla kielellä, kuten kyseisen toimihenkilön pääasiallisella työkielellä. Mikäli sovi- taan työehtosopimusta paremmista ehdoista, liitot suosittelevat ehtojen kirjaamista. Jom- mankumman osapuolen niin vaatiessa on työsopimus tehtävä kirjallisena ja sen tulee sisäl- tää vähintään ne asiat, jotka on merkitty liittojen sopimaan työsopimusmalliin. Sopimuksen liitteenä on järjestöjen yhteisesti hyväksymä työsopimusmalli.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Työnteon keskeiset ehdot on selvitettävä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisesti, jolleivat työsuhteen ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle toimihenkilölle alan järjestö- ja neu- vottelusuhdeet ja ilmoittaa työpaikan luottamusmiehen.

### 5 § Työsuhteen päättyminen ja lomauttaminen

1. Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan työnantajan osalta seuraavia irtisanomisaikoja, ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu:

| <b>Irtisanomisaika</b> | <b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b> |
|------------------------|--|
| 14 päivää              | enintään vuosi                         |
| kuukausi               | yli vuosi ja enintään 4 vuotta         |
| 2 kuukautta            | yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta      |
| 4 kuukautta            | yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta     |
| 6 kuukautta            | yli 12 vuotta                          |

Toimihenkilön irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja, ellei muuta ole sovittu:

| <b>Irtisanomisaika</b> | <b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b> |
|------------------------|--|
| 14 päivää              | enintään 5 vuotta                      |
| kuukausi               | yli 5 vuotta                           |

Toimihenkilön irtisanoessa työsopimuksen on maksimi irtisanomisaika neljä kuukaut- ta. Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 4 §:ssä.
3. Toimihenkilön irtisanomisesta äitiys-, isyys- vanhempainvapaan tai hoitovapaan aikana on säädetty työsopimuslaissa.
4. Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.
5. Ennen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvaa irtisanomista työnantajan on selvitettävä työsopimuslain ja yhteistoimintalain mukaisesti onko yrityksellä muissa toimipisteissä tarjolla muuta työtä.

## **6 § Harjoittelijat**

1. Toimihenkilön tullessa huolinta-alalle on harjoittelu-aika enintään 6 kuukautta. Harjoitteluajasta on sovittava työsopimusta tehtäessä.

Harjoittelu-aika tulee kyseeseen ainoastaan yhden kerran.

2. Mikäli harjoittelijalla on aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä huolinta-alan ulkopuolella, otetaan tämä huomioon harjoittelu-aikaa määrättäessä.
3. Koulutuksen huomioimisesta harjoittelu-aikaa lyhentävänä tekijänä on erikseen sovittu.

## **7 § Palkat**

1. Työpalkoista on voimassa eri sopimus.
2. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka toimihenkilön osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla toimihenkilön nostettavissa.

Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää erääntymispäivänä, jolloin palkan siten tulee olla toimihenkilön nostettavissa.

Mikäli työsopimus purkautuu tai se puretaan puolin tai toisin voidaan loppupalkka maksaa tarpeellisen laskenta-ajan kuitenkin viimeistään viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä. Mikäli irtisanomistapauksissa ylityökorvauksia ei ole voitu laskea työsuhteen päättyessä, voidaan ne maksaa yrityksen seuraavana palkanmaksupäivänä.

### III TYÖAIKA

#### 8 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 - 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 - 40 tuntia viikossa.
2. Mikäli säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa toteutetaan työajan lyhennys liitteen mukaisesti.
3. Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan etukäteen sovittaessa tilapäisesti pidentää enintään tunnilla edellyttäen, että työaika enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1 kohdan mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan. Työajan pidentämisestä on sovittava viimeistään muutosta edeltävänä työpäivänä.
4. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, mikäli mahdollista, lepotaukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoisesti. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, lepotaukoa ei lueta työaikaan.
5. Säännöllinen työaika voi olla 1, 2 ja 3 kohdista poiketen enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa kuitenkin siten, ettei se keskimäärin ylitä 40 tuntia viikossa tasoittumisajanjaksoissa, joka on enintään 16 viikkoa.
6. Työviikko järjestetään pääsääntöisesti 5-päiväiseksi. Edellä olevasta voidaan poiketa, milloin se paikallisista olosuhteista johtuen tai yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Työviikko alkaa maanantaina.
7. Mikäli säännöllinen viikkotyöaika määritellään keskimääräisesti, on määrättävä sen ajanjakson enimmäispituus, jonka kuluessa viikkotyöaika tasoittuu tämän sopimuksen mukaisen viikkotyöajan keskimäärään. Liitot suosittelevat, että tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.
8. Työaikajärjestelmän käyttöönottoon on oltava painava ja perusteltu syy tai se on paikallisista olosuhteista johtuen tarpeellista ja siitä on neuvoteltava yhteistoimintalain mukaisesti suunnitteluvaiheessa. Päätöksestä on ilmoitettava toimihenkilöille mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään kolme viikkoa ennen sen voimaantulua. Työnantajan ja toimihenkilön kesken voidaan yksittäistapauksissa sopia toisinkin.

#### **Soveltamisohje (8.4 – 8.7 §)**

Neuvottelujen yhteydessä on erityisesti kiinnitettävä huomiota työntekijöiden mahdollisuuden siirtyä uuteen työaikajärjestelmään. Esimerkiksi työmatkat ja perhepoliittiset tilanteet ovat asioita, jotka on mahdollisuuksien mukaan huomioitava.

9. Arkipyhäviikon lauantai on vapaapäivä, mikäli toimihenkilön työ on yleisesti järjestetty kiintein lauantain sijoitetuin vapaapäivin.

Ellei yrityksen toiminnan kannalta muuta johdu, arkipyhäviikkojen työaika sopimuskaudella on seuraava:



**2013**

|            |                          |      |
|------------|--------------------------|------|
| 49. viikko | itsenäisyyspäivän viikko | 4 pv |
| 52. viikko | jouluviikko              | 2 pv |

**2014**

|            |                             |      |
|------------|-----------------------------|------|
| 1. viikko  | uudenvuodenpäiväviikko      | 4 pv |
| 2. viikko  | loppiaisi viikko            | 4 pv |
| 16. viikko | pääsiäistä edeltävä viikko  | 4 pv |
| 17. viikko | pääsiäisen jälkeinen viikko | 4 pv |
| 18. viikko | vappuviikko                 | 4 pv |
| 22. viikko | helatorstai viikko          | 4 pv |
| 25. viikko | juhannusviikko              | 4 pv |
| 49. viikko | itsenäisyyspäivän viikko    | 5 pv |
| 52. viikko | jouluviikko                 | 2 pv |

**2015**

|            |                             |      |
|------------|-----------------------------|------|
| 1. viikko  | uudenvuodenpäiväviikko      | 4 pv |
| 2. viikko  | loppiaisi viikko            | 4 pv |
| 14. viikko | pääsiäistä edeltävä viikko  | 4 pv |
| 15. viikko | pääsiäisen jälkeinen viikko | 4 pv |
| 18. viikko | vappuviikko                 | 4 pv |
| 20. viikko | helatorstai viikko          | 4 pv |
| 25. viikko | juhannusviikko              | 4 pv |
| 49. viikko | itsenäisyyspäivän viikko    | 5 pv |
| 52. viikko | jouluviikko                 | 3 pv |
| 53. viikko | uudenvuodenpäiväviikko      | 4 pv |

**2016**

|            |                                  |      |
|------------|----------------------------------|------|
| 1. viikko  | loppiaisi viikko                 | 4 pv |
| 12. viikko | pääsiäistä edeltävä viikko       | 4 pv |
| 13. viikko | pääsiäisen jälkeinen viikko      | 4 pv |
| 17. viikko | vappuviikko                      | 5 pv |
| 18. viikko | helatorstai viikko               | 4 pv |
| 25. viikko | juhannusviikko                   | 4 pv |
| 49. viikko | itsenäisyyspäivän viikko         | 4 pv |
| 51. viikko | jouluviikko                      | 5 pv |
| 52. viikko | joulu- ja uudenvuodenpäiväviikko | 4 pv |

10. Säännöllisenä työaikana klo 17.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan iltatyölisää, jonka suuruus on 15 % toimihenkilön henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Iltatyölisää ei makseta, mikäli kysymyksessä on lisä- tai ylityö ja mikäli säännöllinen työaika on päättynyt ennen klo 17.00.

Vastaavilla perusteilla maksetaan yötyölisää klo 22.00 – 06.00 väliseltä ajalta. Yötyölisän suuruus on 30 % toimihenkilön henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Vuorotyötä käytettäessä iltavuorolisä on 15 % ja yövuorolisä 30 % toimihenkilön henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja niitä maksetaan koko vuoron ajalta.

11. Säännöllisenä työaikana lauantaina tehdystä työstä maksetaan 30 %:lla korotettua palkkaa.

12. Milloin toimihenkilö harjoittelijaa lukuun ottamatta hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä, maksetaan hänelle työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta maksettavan palkan lisäksi 10-30 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan.

Työmäärän lisääntymisestä tai sijaisuudesta johtuvan korotuksen maksamisen edellytyksenä on, että työmäärässä on todellisuudessa tapahtunut olennainen lisääntyminen tai sijaisena hoidettavaan toimeen sisältyy olennaisesti suurempi vastuu.

Ryhmätyötapauksissa sijaisuuskorotus jaetaan ryhmän toimihenkilöiden kesken.

Sijaisuuskorotus maksetaan vain yli kaksi viikkoa kestävässä sijaisuudessa. Korotus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee sopia ennen sijaisuuden alkamista tai yhdenjaksoisen sijaistamisen ylittäessä kaksi viikkoa.

Sijaisuuskorotusta ei makseta, mikäli sijaisena toimiminen on otettu huomioon toimihenkilön omassa vaativuusluokituksessa ja palkassa.

## **9 § Lisä- ja ylityö**

1. Lisätyötä on työ, joka tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lain mukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tai sovittaessa aikahyvitys.
2. Ylityötä on työ, jota tehdään tämän pykälän 1 kappaleessa määrätyn työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu tuntipalkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu tuntipalkka.
3. Sunnuntaina ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta tunneilta 200 % korotettu tuntipalkka.
4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.
5. Ylityö tulee korvata toimihenkilölle viimeistään 2 kuukauden kuluttua ylityön suorittamisesta.
6. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 159 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on enemmän kuin 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa tehtyjen työtuntien lukumäärää.
7. Päiväpalkkaa kuukausipalkasta laskettaessa käytetään jakajana kunkin kuukauden todellisten työpäivien lukumäärää, ellei erityiskohtaisesti toisin ole sovittu.

## **10 § Varallaolo ja päivystystyö**

1. Jos toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaoloon käytettyä aikaa ei lueta työaikaan. Varallaolokorvausta maksetaan vähintään neljältä tunnilta.

2. Mikäli toimihenkilö on tänä aikana kutsuttu työhön, maksetaan varallaolokorvausta ja työpalkkaa yhteensä vähintään neljältä tunnilta.
3. Varallaolokorvaus voidaan ennalta sopien vaihtaa annettavaksi vapaana säännöllisenä työaikana. Yhden tunnin varallaoloa vastaa tällöin puolen tunnin vapaa työaikana. Tällainen vapaa on annettava ja otettava kolmen kuukauden kuluessa varallaolosta. Mikäli vapaata ei ole voitu antaa työnantajasta ja toimihenkilöstä riippumattomasta syystä, maksetaan vapaan sijasta varallaolokorvaus.
4. Mikäli toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen päivystämään ohjeiden antamista tai työhön lähtöä varten olematta velvollinen oleskelemaan asunnossaan, maksetaan tästä korvaus, jonka suuruutta sovittaessa on otettava huomioon päivystysajan pituus, päivystyksen aiheuttamat velvoitteet yms. asiaan vaikuttavat tekijät.
5. Mikäli toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön palkkauksessa esimerkiksi työsopimusta tehtäessä tai muutettaessa.

## **11 § Hälytysluontoinen työ**

1. Milloin toimihenkilö kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin palkka sekä ylityökorvaus, milloin työ samalla on ylityötä.
2. Jos kutsu annetaan klo 21 ja 7 välillä, maksetaan erityisenä hälytysrahana peruspalkka 2 tunnilta. Työhön käytetyltä ajalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
3. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin pituiselta työajalta maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka. Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

## **12 § Matkakustannusten korvaus**

1. Toimihenkilön joutuessa matkustamaan työnsä puolesta, korvataan matkakustannukset yrityksen matkustusohjesäännön tai sen puuttuessa valtion virkaehtosopimuksen matkustus säännön mukaan.
2. Päivärahojen euromäärät tulevat voimaan samoina ajankohtina ja samansuuruisina kuin valtion virkaehtosopimuksessa.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli toimihenkilö joutuu käyttämään omaa ajoneuvoaan työtehtävien hoitoon, maksetaan tästä aiheutuneet kustannukset kuitenkin valtion virkaehtosopimuksen matkustussäännön mukaan.

3. Jos toimihenkilön suorittama työ alkaa sellaisena ajankohtana tai kestää niin kauan, ettei hän pääse yleisiä kulkuneuvoja käyttäen työpaikalle tai kotiin, eikä hän asu työpaikan välit-

tömässä läheisyydessä, maksetaan hänelle matkustamisesta aiheutuneet kustannukset voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

## **IV VUOSILOMA JA LOMARAHA**

### **13 § Vuosiloma**

1. Toimihenkilö saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan.
2. Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän loman-määräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

### **14 § Lomarahana**

1. Toimihenkilölle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta.
2. Lomarahana suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.
3. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päättyessä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
4. Vanhuus-, rintamamies- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomarahana edellä mainittuna prosenttina toimihenkilön vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomarahana ei makseta, mikäli työntekijä irtisanoutuessa ei noudata irtisanomisaikaa.
6. Mikäli työnantaja on muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhteensa päättymään vuosiloman aikana siten, että toimihenkilö työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön, toimihenkilö ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.
7. Toimihenkilö ja työnantaja voivat sopia lomarahavaihtamisesta vapaaseen. Lomarahavapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n (säästövapaa) mukaisesti, mutta vapaan ajankohdasta on sovittava. Lomarahavapaasta ei makseta lomarahana.

Liitot suosittelevat että lomarahavaihtaminen vapaaseen sovitaan suoritettavaksi seuraavasti: 24 lomapäivää vastaava lomarahana sovitaan pidettäväksi kahden viikon (12 päivää) vapaana.

## V POISSAOLO

### 15 § Tilapäinen poissaolo

#### Sairaus

1. Toimihenkilölle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta, lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Lähiomaisena pidetään toimihenkilön avio- ja avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- ja avopuolisonsa vanhempia.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

#### **Soveltamisohje:**

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Poissaolo ei kuitenkaan saa ylittää neljää työpäivää.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajasta ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

Alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen huoltajalla on oikeus olla poissa töistä valtioneuvoston päätöksen mukaisesti (vnp 130/85).

#### **Yhteiskunnallinen toiminta**

3. Toimihenkilölle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan kokouksiin. Erotus maksetaan, kun toimihenkilö on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta. Toimihenkilön vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.
4. Toimihenkilölle annetaan palkallista vapaata STTK:n, ERTO:n, ERTO:n Työttömyyskassan ja Logistiikan Toimihenkilöiden hallinnon kokouksia varten.

## Vihkiäiset ja merkkipäivät

5. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omana vihkkipäivänä tai parisuhteen rekisteröinti-päivänä, mikäli nämä pidetään toimihenkilön työpäivänä.
6. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60 -vuotispäivinä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

## Kutsunta ja kertausharjoitukset

7. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
8. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.

## Muut määräykset

9. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on toimihenkilön ilmoitettava työnantajalle hyvissä ajoin.

## 16 § Sairausajan palkka

### Edellytykset

Työnantaja maksaa toimihenkilölle sairausajalta palkkaa, jos toimihenkilö estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturma vuoksi ja toimihenkilö ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

### Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan.

Toimihenkilön on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantajan nimetessä lääkärin suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Toimihenkilöllä on oikeus lähinnä eräissä epidemiatapauksissa esittää selvitys sairautensa työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella keskusjärjestöjen välillä 12.2.1976 allekirjoitetussa sosiaalipaketissa mainituilla edellytyksillä.

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyshuollon lääkärintodistuksella tai työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Muun lääkärin tai terveydenhoitajan antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli toimihenkilö esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin tai terveydenhoitajan käyttöön.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Hyväksyttävä syy muun lääkärin tai terveydenhoitajan käyttöön voi olla esimerkiksi sairauden laadusta, matka-ajan pituudesta (enintään 45 minuuttia työterveyshuollon toimipisteeseen), hoitosuhteesta tai vastaavasta johtuva hyväksyttävä syy.

Työnantajan on tiedotettava tehokkaasti henkilöstöään menettelytavoista ja niihin liittyvistä mahdollisista muutoksista.

## **Palkanmaksu**

- a) Työnantaja maksaa toimihenkilölle palkkaa työkyvyttömyyden ajalta työsuhteen kestänyt seuraavasti:  
28 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt 1 kuukauden  
35 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt vähintään 3 vuotta  
42 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta  
56 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.
- b) Saman sairauden uusiutuessa seitsemän päivän kuluessa lasketaan sairausajanjaksot yhteen.
- c) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi päiväpalkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Jälkimmäisen palkanosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty toimihenkilölle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Keskusjärjestöjen 6.3.1975 tekemän sopimuksen perusteella toimihenkilölle, joka terveydenhoitolain 43 §:n mukaan (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

- d) Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksumatta jääneellä määrällä.
- e) Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen verrattava korvaus, joka maksetaan työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausavustuskassasta tai lain perusteella, Jos sairausajan palkka on maksettu, ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
- f) Sairausajan palkasta ei vähennetä työehtosopimuksen edellyttämän vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen perusteella myönnettäviä korvauksia.

## **17 § Lääkärintarkastukset**

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa edellyttäen, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

### **a. Muut kuin lakisääteiset tarkastukset**

Toimihenkilö käy sairauden toteamiseksi

- välttämättömässä lääkärintarkastuksessa
- tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- tai röntgentutkimuksessa ja
- toimihenkilö ei ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

### **b. Äkillinen hammassairaus**

Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos

- hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön työkyvyttömyyden
- hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana ja
- hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden.

### **c. Raskaus**

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien äidin tai lapsen terveyden kannalta välttämättömien lääketieteellisten tutkimusten (ml. hammaslääkärin tutkimuksen) ajalta.

### **d. Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja tutkimukset**

Toimihenkilön käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa näihin liittyvine matkoineen
- nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin liittyvissä tutkimuksissa
- terveydenhoitolain edellyttämässä tutkimuksissa, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat toimihenkilön siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Toimihenkilölle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Määräykset siitä, ettei toimihenkilön palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että toimihenkilö saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

## **18 § Perhevapaat**

1. Kehittyneessä raskauden tilassa olevaa toimihenkilöä ei pidetä työssä, joka siinä tilassa olevalle voi olla vahingollista.
2. Toimihenkilön oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
3. Työnantaja maksaa naispuoliselle toimihenkilölle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta, äitiysvapaan ajalta täyden palkan 72 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta. Edellytyksenä on, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua ja että toimihenkilö sitoutuu palaamaan takaisin työhön.
4. Työnantaja maksaa miespuoliselle toimihenkilölle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään yhdeksän kuukautta, isyysvapaan ajalta palkan viideltä työpäivältä.



5. Toimihenkilön ollessa hoitovapaalla ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
6. Toimihenkilöllä, joka on ottanut hoitoonsa kahta vuotta nuoremman lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapseksi, on oikeus adoptiolomaan siten kuin työsopimuslaissa ja sairausvakuutuslaissa on säädetty.

## **VI ERITYISET MÄÄRÄYKSET**

### **19 § Jäsenmaksujen periminen**

1. Mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, Erityisalojen Toimihenkilöliiton jäsenmaksut peritään toimihenkilön palkasta ja toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Erityisalojen Toimihenkilöliiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

### **20 § Ryhmähenkivakuutus**

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

### **21 § Kokoontuminen työpaikoilla**

Työehtosopimuksen osapuolena olevan Erityisalojen Toimihenkilöliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella työnantajan osoittamassa paikassa järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen kokousta.
2. Kokouksen järjestäjä vastaa kokouksesta. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
3. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
4. Erityisalojen Toimihenkilöliiton asiamies voi käydä työpaikalla sovittuaan siitä työnantajan kanssa.
5. Erityisalojen Toimihenkilöliiton ja sen tämän pykälän 1. kappaleessa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

## 22 § Luottamusmies

Luottamusmieheen noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevaa luottamusmiehiä koskevaa pöytäkirjaa sekä liittojen välillä solmittua luottamusmiessopimusta.

## 23 § Voimassa olevat edut

Mikäli toimihenkilö on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja, kuin mitä tässä sopimuksessa on määrätty annettavaksi tai kyseiset edut ovat jääneet kokonaan tässä sopimuksessa määrittelemättä, jäävät ne edelleen voimaan ellei muuta sovita työehtosopimuksen 24 §:n mukaisessa järjestyksessä tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda toimihenkilölle vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen mahdollisesti annetut lisäedut huomioon ottaen.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Niissä yrityksissä, joissa voimassa olevan käytännön mukaan on annettu toimihenkilölle heidän kanssaan tehtävän sopimuksen perusteella mahdollisuus siirtää osa lakisääteisestä vuosilomasta 1.10.- 30.4. väliseen aikaan ja loma tällöin on annettu puolitoistakertaisena kuitenkin enintään viikolla pidennettynä, tämä käytäntö katsotaan saavutetuksi eduksi eikä sitä poisteta edellä tässä pykälässä määrättyä menettelyä noudattamatta.

## 24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja toimihenkilön tai asianomaisen luottamusmiehen kesken, ja ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja toiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Jommankumman puolen esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa esityksen tekemisestä sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen.

## 25 § Työnseisaukset

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

## 26 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämän sopimuksen sopimuskausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta siten, että ensimmäinen sopimusjakso alkaa 1.12.2013 ja päättyy 30.11.2015 ja toinen sopimusjakso alkaa 1.12.2015 ja päättyy 30.11.2016.

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan ja palkantarkistus suhteutetaan sopimusjakson pituuden mukaan.

Mikäli edellä mainitussa toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa 31.10.2015 mennessä sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun 30.11.2015.

2. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.11.2016 jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
3. Sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 4. joulukuuta 2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysliikkeiden palveluksessa olevia toimihenkilöitä koskeva

## **PALKKASOPIMUS**

### **1 § Sopimuksen ulottuvuus**

1. Palkkasopimuksessa määrätään huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysliikkeiden palveluksessa olevien toimihenkilöiden palkkaehdot.

#### **Pöytäkirjamerkintä 1:**

Toimihenkilöiksi katsotaan myös autonselvittäjät.

#### **Pöytäkirjamerkintä 2:**

Työehtosopimusta noudatetaan myös oppisopimusoppilaisiin.

2. Sopimus ei koske sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten toimihenkilöiden työehtoja määrättäessä.

### **2 § Vähimmäispalkat**

Edellä 1 §:ssä mainittujen toimihenkilöiden vähimmäispalkat ilmenevät sopimuksen liitteestä.

### **3 § Toimihenkilöiden vaativuusryhmittely**

Toimihenkilöiden vaativuusryhmittely on tämän sopimuksen liitteenä.

### **4 § Toimihenkilöiden vaativuusryhmittelyyn liittyviä soveltamisohjeita**

#### **1. Yleistä**

Määriteltäessä vaativuusryhmää, on ensin selvitettävä työtehtävä nimikkeestä riippumatta. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuustasojen yleiskuvausten perusteella minkä ryhmän vaativuustasoa tehtävä lähinnä vastaa. Vaativuustasojen yleiskuvaukset perustuvat kolmeen pääkriteeriin:

- a) tehtävän edellyttämiin tieto- ja taitovaatimuksiin.
- b) Työn vaatimaan itsenäisyyteen ja työssä vaadittavan harkinnan määrään.
- c) Työnantajan valvonnan määrään.

Tehtävän muodostuessa kahdesta tai useammasta joko samantasoisista tai eritasoisista tehtävistä, jotka myös erikseen voivat muodostaa käytännössä työtehtävä kokonaisuuden, on verrattava näin muodostunutta useamman osatehtävän kokonaisuutta vaativuusryhmien yleismääritelmiin. Eri osatehtävien merkitystä on tarkasteltava kokonaisuutena, jolloin tehtäväkokonaisuuden vaativuusryhmä voi olla korkeampi kuin osatehtävien pääosan vaativuusryhmä.

Mikäli työtehtävä on mainittu muussa vaativuusryhmässä kuin mihin vaativuustasojen yleiskuvauksen perusteella on päädytty tai työtehtävää ei ole mainittu lainkaan, suoritetaan vaativuusryhmän määrittely ensisijaisesti vaativuustasojen yleiskuvausten perusteella. Vaativuusryhmittely tehtäväesimerkein määrittää tehtävästä toimihenkilölle maksettavan palkan vähimmäistason.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Rajatapauksissa suositellaan huolellisesti laadittujen tehtäväkuvausten tekemistä työnantajan ja toimihenkilön yhteistyönä. Liitot laativat yhteisen toimenkuvauslomakeen.

## **5 § Palkkaryhmien yläpuoliset tehtävät**

Mikäli C. vaativuusryhmän tehtävää hoitava toimihenkilö ja hänen tehtävänsä täyttävät jäljempänä tässä pykälässä mainitut tiedoille ja taidoille, itsenäisyydelle sekä harkinnan ja valvonnan asteelle asetetut vaatimukset, toimihenkilölle maksetaan vähintään palkkataulukon ao. kalleusluokan D kohdasta ilmenevää palkkaa.

*1. Tieto - Taito - vaatimus:*

Edellyttää oman osatoiminnon erittäin hyvää hallintaa muuttuvien olosuhteiden asettamat vaatimukset huomioiden sekä erikoistietoja ja taitoja myös oman osatoiminnon ulkopuolelta.

Liikkeen erilaisten toimintojen tuntemus perustuu kokemukseen. Koordinointikykyä edellytetään myös liikkeen ulkopuolelle. Tehtävä edellyttää useimmiten asiakassuhteiden oma-aloitteista hoitoa, ylläpitämistä ja kehittämistä sekä vastuuta liikkeen palvelutason säilyttämisestä ja edistämisestä omalla osa-alueella.

Valmiudet edellyttävät useamman vuoden kokemusta alalta C. ryhmän tasoisesta tehtävästä ja yleensä ammattia tukevaa jatkokoulutustasoista tutkintoa.

*2. Itsenäisyyden ja harkinnan aste:*

Toiminta tapahtuu etukäteen tehtyjen suunnitelmien, asetettujen tavoitteiden (ei välttämättä euromääräisten), yrityksen toimintapolitiikan ja ennakkotapausten perusteella. Toiminta edellyttää itsenäistä suunnittelua, arvostelukykyyä, tulkinallista ja soveltavaa ajattelua sekä taitoa esittää esiin tuleviin ongelmiin ratkaisumalleja. Toimi on usein operatiivisen tason esimiestehtävä.

*3. Valvonnan aste:*

Valvonta perustuu asetettujen tavoitteiden toteutumisen seurantaan.

Tämän vaativuustason tehtäviä esiintyy esimerkiksi huolitsijan ja liikenteenhoitajan työssä. Myös muilla C. vaativuusryhmän osa-alueilla voi esiintyä tämän tason tehtäviä.

## **6 § Harjoittelijan palkka**

Harjoittelijan palkka on vähintään 90 % ensimmäisen vuoden toimihenkilön palkasta siinä vaativuusryhmässä, jonka mukaisia tehtäviä harjoittelija harjoitteluaikaan pääasiallisesti suorittaa.

## 7 § Siirtäminen vaativampaan tehtävään

1. Mikäli toimihenkilö siirretään vaativampaan tehtävään, hänellä on uudessa tehtävässä perehdyttämiskausi, joka tehtävän vaativuustasoon nähden vaihtelee kahdesta kuuteen kuukauteen. Mikäli hän jää perehdyttämiskauden jälkeen uuteen tehtävään, hänelle suoritetaan tämän jälkeen uuden tehtävän edellyttämä palkka. Perehdyttämiskauden pituus on etukäteen ilmoitettava toimihenkilölle. Perehdyttämiskauden aikana suoritetaan toimihenkilön aikaisemman tehtävän ja uuden tehtävän välinen palkanerotus puolitetuna toimihenkilölle.
2. Milloin toimihenkilö määrätään tilapäisesti korkeamman vaatavuusryhmän työhön ja siirto jatkuu yli kahden viikon, maksetaan hänelle sen yli menevältä ajalta ensiksi sattuvan palkanmaksukauden alusta lukien palkka sen vaatavuusryhmän mukaan, johon hänet on siirretty. Ko. järjestely ei vaikuta ao. toimihenkilön omaan vuosilomapalkkaan.
3. Jos toimihenkilö siirretään tilapäisesti tehtävään, josta maksetaan toimihenkilön omaa palkkaa pienempää palkkaa, maksetaan kuitenkin edelleen palkkaa vakinaisen tehtävänsä mukaisena.

## 8 § Työkohtaisuuslisä

1. Sen mukaan, poikkeavatko toimihenkilön työtaito, työteho tai kokemus tahi hänen tehtävänsä hänelle asettamat vaatimukset kysymyksessä olevan toimihenkilöryhmän yleisestä keskitasosta, suositellaan hänelle maksettavaksi työkohtaisuuslisää.
2. Tämän pykälän 1. kohdassa tarkoitettua korkeampaa palkkaa suositellaan maksettavaksi sellaisille toimihenkilöille, jotka työssään osoittavat keskimääräistä suurempaa työtehoa, aloitekykyä ja ammattiinsa perehtyneisyyttä, kysymyksessä olevan erikoisalan hallitsemista, taitavaa asiakaspalvelua samoin kuin sellaisille toimihenkilöille, jotka ovat lisänneet ammattipätevyyttään itseopiskelun tai muun lisäkoulutuksen kautta.

## 9 § Kielillisä

1. Mikäli vaatavuusryhmiin sijoitetun toimihenkilön tehtävissä on katsottava lisäansioksi, että hän kotimaisten kielten lisäksi hallitsee yhden tai useamman muun kielen, maksetaan hänelle kielillisää, jonka suuruus on vähintään 5 % taulukkopalkasta.

### **Soveltamisohje:**

Lisäansioksi vieraan kielen taito on katsottava silloin, kun toimihenkilö työnantajan tosiasiallisesti edellyttämänä käyttää kielitaitoaan huomattavassa määrin lähes päivittäin ja sen käytöstä on toimipaikan töiden järjestely huomioon ottaen todettavissa olevan olennaista hyötyä toimihenkilön töiden käytännön hoidossa.

2. Kielitaidon edellyttäminen työhönoton yhteydessä ei sinänsä ratkaise kielitaidon lisäansioedellytystä.
3. Lisän suuruutta määrättäessä otetaan huomioon vaadittava käyttötarve sekä kielten lukumäärä. Vaadittaessa on kielitaito osoitettava virallisella kielikokeella tai muulla vastaavalla tavalla.
4. Mahdollinen kielillisä on merkittävä työsopimukseen sitä tehtäessä tai muutettaessa.

## 10 § Palvelusajan laskeminen

1. Huolinta-alan palvelus otetaan huomioon täysimääräisesti.
2. Palvelus vastaavissa tehtävissä muilla aloilla otetaan kohtuullisessa määrin huomioon palvelusvuosia laskettaessa. Vastaavista tehtävistä hyväksi luettava aika määritellään työhönoton yhteydessä. Kohtuullista määrää harkittaessa kiinnitetään huomiota aikaisemman tehtävän ja nykyisen tehtävän vastaavuuteen.
3. Siirryttäessä vaativuusryhmästä toiseen huomioidaan aikaisemmat palvelusvuodet täysimääräisinä.

## 11 § Koulutuksen huomioiminen palvelusaikaa laskettaessa

1. Alallaoluvuotia määriteltäessä katsotaan kaupallisen ammatillisen peruskoulutuksen (esim. merkonomi) suorittanut toimihenkilö välittömästi toisen vuoden toimihenkilöksi asianomaisessa vaativuusryhmässä.
2. Neljännen vuoden toimihenkilöksi kuuden kuukauden saman työnantajan palveluksessa työskentelyn täytyttyä katsotaan seuraavat koulutustasot:
  - alalle erikoistunut ammatillinen koulutus
  - ulkomaankaupan ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
  - alalle soveltuva yliopisto- tai korkeakoulutasoinen tutkinto (esim. ekonomi, tradenomi, insinööri)
3. Muun ammattitaitoa lisäävän koulutuksen huomiointi alalla olovuotia määrättäessä tulee työnantajan ja toimihenkilön välillä sopia työsopimuksesta sovittaessa. Sopiminen tulee tällöin pyrkiä perustamaan alalle tulevan toimihenkilön koulutuksellisesti hankittuihin erityisvalmiuksiin, huomioon ottaen koulutuksesta työnantajalle oletettava hyöty.

## 12 § Työnseisaukset

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

## 13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja toimihenkilön tai asianomaisen luottamusmiehen kesken ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja toiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Jommankumman puolen esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa esityksen tekemisestä sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

## **14 § Sopimuksen voimassaoloaika**

1. Tämän sopimuksen sopimuskausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta siten, että ensimmäinen sopimusjakso alkaa 1.12.2013 ja päättyy 30.11.2015 ja toinen sopimusjakso alkaa 1.12.2015 ja päättyy 30.11.2016.

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan ja palkantarkistus suhteutetaan sopimusjakson pituuden mukaan.

Mikäli edellä mainitussa toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa 31.10.2015 mennessä sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun 30.11.2015.

2. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.11.2016 jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
3. Sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 4. joulukuuta 2013

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry**

**ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry**



## TAULUKKOPALKAT

### Taulukkopalkat 1.4.2014

#### Pääkaupunkiseutu

|         | A       | B       | C       | D       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4.v     | 1754,16 | 1892,04 | 2096,25 | 2270,50 |
| 6.v     | 1819,66 | 1960,26 | 2177,95 | 2366,95 |
| 8.v     | 1883,44 | 2032,61 | 2263,53 | 2464,93 |
| 12.v    | 1952,08 | 2110,16 | 2361,55 | 2574,87 |
| 15.v    | 2019,80 | 2188,61 | 2458,20 | 2682,83 |
| 20.v    | 2051,18 | 2226,18 | 2502,73 | 2732,15 |
| 25. v - | 2112,12 | 2292,37 | 2577,21 | 2813,51 |

#### Muu Suomi

|         | A       | B       | C       | D       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4.v     | 1678,38 | 1802,88 | 1994,07 | 2150,58 |
| 6.v     | 1738,42 | 1870,86 | 2069,52 | 2238,99 |
| 8.v     | 1797,83 | 1934,03 | 2146,44 | 2330,04 |
| 12.v    | 1863,29 | 2004,66 | 2230,30 | 2427,34 |
| 15.v    | 1926,48 | 2074,96 | 2318,06 | 2526,42 |
| 20.v -  | 1955,45 | 2108,20 | 2360,45 | 2573,10 |
| 25. v - | 2013,51 | 2170,85 | 2430,66 | 2649,69 |

### Taulukkopalkat 1.4.2015

#### Pääkaupunkiseutu

|         | A       | B       | C       | D       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4.v     | 1761,18 | 1899,61 | 2104,64 | 2279,58 |
| 6.v     | 1826,94 | 1968,10 | 2186,66 | 2376,42 |
| 8.v     | 1890,97 | 2040,74 | 2272,58 | 2474,79 |
| 12.v    | 1959,89 | 2118,60 | 2371,00 | 2585,17 |
| 15.v    | 2027,88 | 2197,36 | 2468,03 | 2693,56 |
| 20.v    | 2059,38 | 2235,08 | 2512,74 | 2743,08 |
| 25. v - | 2120,57 | 2301,54 | 2587,52 | 2824,76 |

#### Muu Suomi

|         | A       | B       | C       | D       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4.v     | 1685,09 | 1810,09 | 2002,05 | 2159,18 |
| 6.v     | 1745,37 | 1878,34 | 2077,80 | 2247,95 |
| 8.v     | 1805,02 | 1941,77 | 2155,03 | 2339,36 |
| 12.v    | 1870,74 | 2012,68 | 2239,22 | 2437,05 |
| 15.v    | 1934,19 | 2083,26 | 2327,33 | 2536,53 |
| 20.v -  | 1963,27 | 2116,63 | 2369,89 | 2583,39 |
| 25. v - | 2021,56 | 2179,53 | 2440,38 | 2660,29 |

## Vaativuusryhmittely

Soveltamisohje eri tehtävien arviointiin.

| Esimerkkitehtävät  | Ryhmä A  | Ryhmä B  | Ryhmä C   | Ryhmä D   |
|--|--|--|---|---|
|  | Perusosaamista vaativat tehtävät   | Ammattiosaamista vaativat tehtävät   | Vahvaa ammattiosaamista vaativat tehtävät   | Erytystä ammattiosaamista vaativat tehtävät ja asiantuntijatehtävät   |
| Huolintatehtävät<br>(Tehtäväryhmän nimikkeet vaihtelevat yhtiöittäin)  | Tehtävät sisältävät mm. tuonti- ja vientiasiakirjojen valmistamista, avisointia, lähetysten luovuttamista sekä arkistointia ja tullikirjanpitoa annettujen työohjeiden mukaisesti. | Tehtävät sisältävät mm. vaativaa tilastointia ja vastuullista tullikirjanpitoa. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin.  | Tehtävät sisältävät mm. vaativaa huolintaa, tariffiointia. Yhteydenpitoa kuin ryhmä B:ssä.  | Tehtävät sisältävät mm. kokonaisvaltaista huolintaa tai operatiivisia esimiestehtäviä ilman budjettivastuuta Erikoishuolinta, kuten laivanselvitys.   |
| Liikenteenhoito<br>(Tehtäväryhmän nimikkeet vaihtelevat yhtiöittäin, pitäen sisällään kaikki kuljetusmuodot)       | Tehtävät sisältävät mm. tuonti- ja vientiasiakirjojen laadintaa sekä muita vaativampia tehtäviä tukevia tehtäviä.  | Tehtävät sisältävät mm. liikenteenhoitoa, tuonti- ja vientiliikenteenhoitoa kuormasuunnittelijan ohjeiden mukaan sekä kuljetusdokumenttien laadintaa, sisältäen passitukset. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja asiakaspalvelua. | Tehtävät sisältävät mm. ulko- ja kotimaan kuljetusjärjestelyjä, tuonti- ja vientiliikenteenhoitoa, vastaten omasta liikenne-suunnasta ja kuorman suunnittelusta sekä liikenteiden kustannustehokkuuden ylläpitämisestä. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin sekä vaativaa asiakaspalvelua. | Tehtävät sisältävät mm. liikenteiden kehittämistä sekä erityistoimenpiteitä vaativia kuljetus. Muuten ryhmän C mukaisia tehtäviä, mutta tehtävän hoitajalla on itsenäinen päätöksentekomahdollisuus ja vastuu liikenteenhoidosta. |
| Hinnoittelu- ja laskutus sekä kulunkohdistus   | Tehtävät sisältävät muita tehtäviä avustavia tallennustehtäviä.  | Tehtävät sisältävät mm. hinnoittelua ja laskutusta tarjousten mukaan. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja asiakaspalvelua.  | Tehtävät sisältävät mm. tarjousten laadintaa, kustannusseurantaa sekä hinnoittelua ja laskutusta vapaan hinnoittelun mukaan. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin sekä vaativaa asiakaspalvelua.  | Tehtävät sisältävät vaativien kokonaisuuksien hallintaa.  |
| Taloushallinto<br>(Vaativuutta määrittäessä tulee ottaa huomioon kassan raha-, tositem- ja asiakasmäärän suuruus.) | Tehtävät sisältävät mm. asiakkaan luottotietojen tarkastamista, osakirjanpitoa, ala- ja sivukassan hoitoa sekä muita vaativampia tehtäviä tukevia tehtäviä.                        | Tehtävät sisältävät mm. pankkimaksusta, pankkitapahtumien kirjausta, likviditeetin seurantaa, myynti- ja ostoreskontraa, asiakasrekistereiden ylläpitoa sekä juoksevaa kirjanpitoa.  | Tehtävät sisältävät mm. luotonvalvontaa, itsestä kassanhoitoa, raportointia, kassavirran suunnittelua sekä kirjanpityötä, jolla tarkoitetaan juoksevan kirjanpidon hoitamista ja tilinpäätösten valmistelua.  | Tehtävät sisältävät mm. pääkirjanpitoa ja pääkassanhoitoa, vaativia kassatoimintoja esim. likviditeetin hallinta, sijoitukset, lainajärjestelyt ja valuutta-asioiden hoito.   |
| Tietohallinto<br>(Vaativuutta määrittäessä tulee ottaa huomioon palvelukontaktien määrä ja laatu.)                 | Tehtävät sisältävät yleisiä tietohallintoa avustavia tehtäviä.   | Tehtävät sisältävät mm. tietohallinnon erilaisten tukihenkilöiden tehtävät.  | Tehtävät sisältävät mm. ohjelmointia tai tietohallinnon suunnitteluun liittyviä tehtäviä.   | Tehtävät sisältävät mm. vaativia tietohallinnon suunnittelu- ja ohjelmointitehtäviä.  |

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| <p>Myynti- ja markkinointitehtävät</p> <p>(Vaativuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon sisäisten ja ulkoisten asiakasyhteyksien määrä ja laatu.)</p>   | <p>Tehtävät sisältävät yleisiä myyntiä ja markkinointia avustavia tehtäviä.</p>   | <p>Tehtävät sisältävät mm. yhteydenpitoa asiakkaisiin ja muihin intressiryhmiin. Tehtävissä hoidetaan mm. tarjousten laadintaa saatujen ohjeiden mukaisesti, tuotetaan myyntiä tukevaa materiaali tai tuetaan myyntityöstä vastuussa olevien työtä.</p>  | <p>Tehtävät sisältävät mm. itsenäistä myynti- ja markkinointityötä sekä erityisen vaativia myyntin tukitehtäviä. Tehtäviin kuuluu asiakastilanteiden hoitamista.</p>  | <p>Tehtävät sisältävät mm. tavoitteisiin perustuvaa myynti- ja markkinointityötä, jossa itsenäinen päätöksentekomahdollisuus ja vastuu tai myynnin ja markkinoinnin suunnittelutehtäviä.</p>  |
| <p>Asiakaspalvelutehtävät (silloin kun ne on eriytetty omaksi toiminnoksi)</p> <p>(Vaativuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon sisäisten ja ulkoisten asiakasyhteyksien määrä ja laatu.)</p> | <p>Tehtävät sisältävät mm. asiakaspalvelua annettujen ohjeiden mukaisesti, mm. kuljetustoimeksiantojen käsittelyä, lähetysten seurantakyselyiden ja jäljitysten hoitamista</p> <p>Reklamaatioiden käsittelyä, asiakasneuvontaa, korvauskäsittelyä edeltävää valmistelemaa työtä</p> | <p>Tehtävät sisältävät mm. itsenäistä asiakaspalvelua, erilaisten palvelujen suosittelamista ja lisämyynnin tukemista.</p> <p>Vahinkokäsittelyä ja korvauspäätösten valmistelua</p>  | <p>Tehtävät sisältävät mm. itsenäistä asiakaspalvelua, joka edellyttää laajempien asiakaspalvelullisten kokonaisuuksien hallitsemista, kuljetusketjun ja kustannusrakenteen tuntemusta.</p> <p>Vaativaa vahinkokäsittelyä ja vaativien korvauspäätösten valmistelua.</p>  | <p>Tehtävät sisältävät mm. asiakaspalvelutoimintojen kehittämistä ja vaativien asiakastilanteiden hoitoa, joissa itsenäinen päätöksentekomahdollisuus ja vastuu tai asiantuntija- tai esimiestehtävä.</p> <p>Vaativien asiakastilanteiden hoitoa, esimies- tai erikois- asiantuntijatehtäviä.</p> |
| <p>Henkilöstöhallinnon tehtävät</p>  | <p>Tehtävät sisältävät dokumenttien järjestyä, arkistointia, tietojen tallentamista henkilöstörekistereihin sekä muita rutiininluonteisia tehtäviä. Työtä tehdään yksityiskohtaisten työohjeiden mukaisesti.</p>  | <p>Tehtävät sisältävät henkilöstöön liittyvän tiedon keräämistä, käsittelyä ja ylläpitoa sekä erilaisten dokumenttien laadintaa. Tehtäviä suoritetaan ennalta sovittujen prosessien mukaisesti. Tehtävät voivat sisältää myös sisäisten asiakkaiden neuvontaa. Esim. henkilöstöassistentin tehtävät.</p> | <p>Tehtävät sisältävät itsenäistä harkintaa vaativaa tiedon soveltamista ja edellyttävät vankkaa ammattitaitoa. Tehtäviin kuuluu mm. raporttien tuottamista ja analysointia sekä neuvontaa sisäisille asiakkaille ja sidosryhmille. Esim. palkanlaskijan tehtävät tai henkilöstöjärjestelmän pääkäyttäjän tehtävät.</p> | <p>Tehtävät edellyttävät laajojen ja vaativien kokonaisuuksien hallintaa. Tehtävä on asiantuntija- tai esimiestehtävä, johon sisältyy vastuu osa-alueesta tai toiminnosta. Tehtävä sisältää mm. henkilöstöhallinnon prosessien kehittämistä sekä niihin liittyvien muutosten toimeenpanoa.</p>    |

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA HUOLINTA-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTO-SOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet työmarkkinakeskusjärjestöjen 25.10.2013 allekirjoittaman Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

## 1 Sopimuskausi

Sopimuskausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta.

Ensimmäinen sopimusjakso alkaa 1.12.2013 ja päättyy 30.11.2015.

Toinen sopimusjakso alkaa 1.12.2015 ja päättyy 30.11.2016.

## 2 Palkankorotukset

### 2.1 Ensimmäinen sopimusjakso

#### 2.1.1 Vuosi 2014

##### Yleiskorotus 1.4.2014

Henkilökohtaisia kuukausipalkkoja korotetaan 1.4.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 euroa kuukaudelta.

##### Taulukkopalkat 1.4.2014

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 20 eurolla.

##### Luottamusmieskorvaukset 1.4.2014

Luottamusmiehille maksettavia korvauksia korotetaan 1.4.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 5 %:lla.

#### 2.1.2 Vuosi 2015

##### Yleiskorotus 1.4.2015

Henkilökohtaisia kuukausipalkkoja korotetaan 1.4.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %.

##### Taulukkopalkat 1.4.2015

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 prosentilla.

## 2.2 Toinen sopimusjakso

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan ja palkantarkistus suhteutetaan sopimusjakson pituuden mukaan.

Mikäli edellä mainitussa toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa 31.10.2015 mennessä sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun 30.11.2015.

## 3 Tekstimuutokset

### 3.1 Lisätään työehtosopimuksen 15 §:n 1 momenttiin määräys:

Lähiomaisena pidetään toimihenkilön avio- ja avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- ja avopuolisonsa vanhempia.

### 3.2 Lisätään työehtosopimuksen 16 §:ään kohtaan ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus uusi kappale seuraavasti:

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyshuollon lääkärintodistuksella tai työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Muun lääkärin tai terveydenhoitajan antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli toimihenkilö esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin tai terveydenhoitajan käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä: Hyväksyttävä syy muun lääkärin tai terveydenhoitajan käyttöön voi olla esimerkiksi sairauden laadusta, matka-ajan pituudesta (enintään 45 minuuttia työterveyshuollon toimipisteeseen), hoitosuhteesta tai vastaavasta johtuva hyväksyttävä syy.

Työnantajan on tiedotettava tehokkaasti henkilöstöään menettelytavoista ja niihin liittyvistä mahdollisista muutoksista.

### 3.3 Muutetaan työehtosopimuksen 17 §:n kohta c. Raskaus kuulumaan:

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien äidin tai lapsen terveyden kannalta välttämättömien lääketieteellisten tutkimusten (ml. hammaslääkärin tutkimuksen) ajalta.

### 3.4 Muutetaan Luottamusmiessopimuksen 9 §:n 3. kohta kuulumaan:

Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti. Mikäli matkustaminen tapahtuu työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana, maksetaan matkustamiseen käytettyä ajalta korvauksena peruspalkka, kuitenkin enintään 8 tunnilta. Korvausta makse-

taan vain siltä osin kuin työaika ja matka-aika yhteensä ylittävät työvuoroluettelon mukaisen säännöllisen työajan tuntimäärän. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

### **3.5 Muutetaan työajan lyhentämistä koskevan liitteen 4. kohta kuulumaan:**

Työajan lyhennys annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana yhdessä tai useammassa osassa seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennys toteutetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennyksen antamistavasta. Lyhennys toteutetaan siten, että lyhennyksen yhteismäärä on edellisen kertymän mukainen.

## **4 Työryhmät**

### **4.1 Tilastoyhteistyötyöryhmä**

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana kehittää osapuolten välistä tilastoyhteistyötä.

### **4.2 Tekstityöryhmä**

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana selkiyttää työehtosopimuksen määräyksiä.

### **4.3 Koulutustyöryhmä**

Koulutussopimuksen mukainen koulutustyöryhmä jatkaa työtään sopimuskauden aikana.

## **5 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet**

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

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry**

**ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry**

## Sopimus paikallisesta sopimisesta

### 1 §

Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säätämässä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämistä. Lisäksi tuotannollis-taloudellisissa ongelmatilanteissa on mahdollista sopia palkka- tai vastaavia taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista tämän sopimuksen liitepöytäkirjan mukaisesti.

### 2 §

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät, rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

### 3 §

Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle. Paikallinen sopimus on ollakseen pätevä oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

### 4 §

Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana. Työehtosopimusosapuolilla on kuitenkin oikeus riitauttaa paikallinen sopimus tämän sopimuksen 1 §:n 2. kappaleen perusteella. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana. Tämän sopimuksen mukainen paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi työehtosopimusosapuolille.

### 5 §

Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovittun mukaisesti.

### 6 §

Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

Helsinki 1. päivänä helmikuuta 1995

LTK:N ERITYISALOJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

## **Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta**

### **1 §**

Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehtoja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

### **2 §**

Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät sekä rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys.

### **3 §**

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 30 tai 37a §:n mukaisen perusteen olemassaolo (ns. taloudellinen tai tuotannollinen peruste).

Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia ja keskusjärjestöjen välistä yhteistoimintasopimusta. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

### **4 §**

Tässä pöytäkirjassa tarkoitettu sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi kerrallaan.

### **5 §**

Tämän pöytäkirjan mukainen paikallinen sopimus edellyttää, että siitä annetaan tieto työehtosopimusosapuolille. Sopimus voidaan alistaa työehtosopimusosapuolten tarkistettavaksi.

### **6 §**

Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

Helsinki 1. päivänä helmikuuta 1995

LTK:N ERITYISALOJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry



## Luottamusmiessopimus

### 1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Palvelualojen työnantajat PALTAn jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka kuuluvat jäsenenä tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäliittoon.

### 2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen si-  
dottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden valitsemaa luottamusmiestä ja vara-  
luottamusmiestä.
2. Pääluottamusmiehestä sovitaan tarvittaessa työehtosopimusosapuolten välillä.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Pääluottamusmies voidaan valita silloin, kun yrityksessä on sovittu luotta-  
musmiesorganisaatiosta, johon kuuluu useita alue-, toimipaikka- tai osas-  
tokohtaisia luottamusmiehiä.

3. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat työehto-  
sopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneeseen liittoon järjestäytyneet toimi-  
henkilöt.

Työehtosopimusosapuolet voivat sopia edellä olevasta poiketen seuraavaa:

#### **Pöytäkirjamerkintä 1:**

Jos saman työnantajan palveluksessa on useamman työehtosopimuksen  
piiriin kuuluvia toimihenkilöitä, jotka kuuluvat samaan liittoon, voidaan so-  
pia eri työehtosopimusalojen yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

#### **Pöytäkirjamerkintä 2:**

Jos samaa toimintaa harjoittavat samaan konserniin tai yhteisöön kuuluvat  
työnantajat ovat saman työehtosopimuksen piirissä, voidaan sopia yhtei-  
sen luottamusmiehen valinnasta.

4. Milloin se paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannal-  
ta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueel-  
lisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita tämän sopimuksen tarkoittamia  
useampia luottamusmiehiä yrityksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yk-  
siköihin.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli yrityksessä on järjestetty luottamusmiehille vuotuisia luottamus-  
mieskokouksia, jatketaan entistä käytäntöä.

5. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen  
estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamus-  
miehen oikeudet ja velvollisuudet.

6. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen palveluksessa oleva toimihenkilö, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäliiton jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli on sovittu 3. kappaleen mukaisesti yhteisistä luottamusmiehistä, tulee luottamusmiehen työskennellä jollakin yhteisistä työehtosopimusaloista.

7. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

### 3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille toimihenkilöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulu-  
nut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle asianomainen ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava taikka työntekijäliitto.

### 4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin toimihenkilöt. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Samaa periaatetta noudatetaan myös pääluottamusmiehen ansioiden kehittymisen suhteen.

3. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
5. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan toimihenkilöjärjestön toimesta.
6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 8:1 §:n nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3:1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.
7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.
8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan myös pääluottamusmiehenä tai yrityksen luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
9. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle taikka työntekijäliitolle.
10. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kuusi ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12:2 §:n 2 momentissa on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.
11. Luottamusmiestä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

## 5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

## 6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden 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 yrityksen toimihenkilöitä koskevat tiedot:

1. Toimihenkilön suku- ja etunimet.
2. Palvelukseen tuloaika uusista toimihenkilöistä sekä irtisanotuista ja lomauteutuista toimihenkilöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan määräaikaisuuden peruste ja työsuhteen sovittu kestoaika.
3. Palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
4. Yrityksen koko- ja osa-aikatoimihenkilöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.
5. Kohdissa 1 ja 3 tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista toimihenkilöistä. Uusien toimihenkilöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa 1-3 mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.

Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

6. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan. Pääluottamusmiehellä on kuitenkin oikeus kaikkiin tietoihin.
7. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

## **7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä**

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitamista varten.
2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, annetaanko työstä vapautus tilapäisenä vai säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmällä pitäen (esim. määräämällä sijainen).

## **8 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat**

Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

## **9 § Ansionmenetyksen korvaaminen**

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan paikallisesti muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti. Mikäli matkustaminen tapahtuu työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka, kuitenkin enintään 8 tunnilta. Korvausta maksetaan vain siltä osin kuin työaika ja matka-aika yhteensä ylittävää työvuoroluettelon mukaisen säännöllisen työajan tuntimäärän. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

## **10 § Luottamusmiesten koulutus**

1. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.
2. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.

## **11 § Neuvottelujärjestys**

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevista kysymyksistä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai toimihenkilön itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
4. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyt erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

## **12 § Sopimuksen voimassaolo**

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä joulukuuta 2013.
2. Liiton, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi liittojen välisissä neuvotteluissa.
3. Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 4. päivänä joulukuuta 2013.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

## **Pöytäkirja luottamusmiessopimukseen**

Allekirjoittaneiden liittojen kesken on sovittu huolintaliikkeiden konttoritoimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen osalta seuraavista tarkennuksista ja lisäyksistä liittojen väliseen luottamusmiessopimukseen:

### **1 § Luottamusmies**

1. Yrityksen järjestäytyneillä toimihenkilöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies ja varaluottamusmies edustamaan heitä asioissa, jotka koskevat työehtosopimuksen tulkintaa tai muita työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä.
2. Milloin paikallisen neuvottelumenettelyn onnistumisen ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan alueellisesti hajautetun yrityksen toimipaikkaan valita luottamusmies edustamaan tämän toimipaikan toimihenkilöitä työehtosopimus- ja työsuhdekysymyksissä.
3. Milloin yritykseen on valittu 2-kohdassa tarkoitettuja toimipaikkakohtaisia luottamusmiehiä, voidaan näistä yksi nimetä pääluottamusmieheksi edustamaan yrityksen kaikkia järjestäytyneitä toimihenkilöitä.

### **2 § Luottamusmiehestä ilmoittaminen**

Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään tulee työhuonekunnan tai Erityisalojen Toimihenkilöliiton ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle.

### **3 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja**

1. Liittojen välisen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 2. kohdassa tarkoitettut tiedot annetaan koko yrityksen osalta pääluottamusmiehelle ja toimipaikan osalta toimipaikkakohtaiselle luottamusmiehelle.
2. Työnantajan on ilmoitettava luottamusmiehelle uusien toimihenkilöiden nimet ja toimipisteet vähintään kahden kuukauden välein

### **4 § Luottamusmiehen ajankäyttö**

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamustehtävien hoitamista varten.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, annetaanko työstä vapaus tilapäisenä vai säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmälläpitäen (esim. määräämällä sijainen).

## 5 § Korvaukset

1. Luottamusmiestehtävät hoidetaan säännöllisen työajan ansiota vähentämättä.
2. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoidosta korvausta 1.4.2014 lukien seuraavasti:

| <b>Edustettavien toimihenkilöiden määrä</b> | <b>Pääluottamusmiehen kuukausikorvaus / €</b> |
|---|---|
| - 199                                       | 92  |
| 200 -                                       | 104   |

| <b>Edustettavien toimihenkilöiden määrä</b> | <b>Luottamusmiehen kuukausikorvaus / €</b> |
|---|--|
| 5 - 50                                      | 46   |
| 51 - 100                                    | 58   |
| 101 - 200                                   | 69   |
| 201 -                                       | 81   |

3. Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin pääluottamusmies tai luottamusmies vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida luottamusmiestehtäviään.
4. Ellei paikallisesti ole sovittu edellä tarkoitettusta korvauksesta ja pääluottamusmies tai luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

## 6 § Erinäisiä säännöksiä

1. Niissä yrityksissä, joissa on pääluottamusmies, työnantaja järjestää 1-2 kertaa vuodessa yrityksen luottamusmiehille tilaisuuden, jossa työnantajan edustaja ja luottamusmiehet käsittelevät yhteistoimintalaissa mainittuja asioita.
2. Keskusjärjestösopimuksen mukaisesti on pääluottamusmiehelle annettu oikeus käyttää yrityksen ja yhteisön tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Keskusjärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen



tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestyistä sovitaan paikallisesti.

## 7 §

Tällä kaksin kappalein laaditulla pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin liittojen välillä voimassa olevalla työehtosopimuksella.

Helsingissä 4. joulukuuta 2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

## Koulutussopimus

### 1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

### 2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Toimihenkilölle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, joka on omiaan edistämään hänen ammattitaitoaan.

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

### 3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

### 4 § Ammattiyhdistyskoulutus

#### 1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa. Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojelu- ja varavaltuutettuihin.

## *2. Korvaukset*

Luottamusmies, varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, varatyösuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 toimihenkilöä ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa vähintään 20 jäsentä.

## **5 § Sosiaaliset edut**

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

## **6 § Voimassaoloaika**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.1995 ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 1. päivänä helmikuuta 1995.

LTK:N ERITYISALOJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

## Liite työajan lyhentämisestä

1. Työaika lyhennetään niiden toimihenkilöiden osalta, joiden säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa ja joiden lomat ja työaika on järjestetty tämän työehtosopimuksen mukaisesti.
2. Työaika lyhennetään kalenterivuositain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti:

| <b>Työaikakertymä</b> |             | <b>Lyhennys</b> |
|-----------------------|-------------|-----------------|
| 17 työpäivää eli      | 136 tuntia  | 8 tuntia        |
| 34 työpäivää eli      | 272 tuntia  | 16 tuntia       |
| 51 työpäivää eli      | 408 tuntia  | 24 tuntia       |
| 68 työpäivää eli      | 544 tuntia  | 32 tuntia       |
| 86 työpäivää eli      | 688 tuntia  | 40 tuntia       |
| 103 työpäivää eli     | 824 tuntia  | 48 tuntia       |
| 120 työpäivää eli     | 960 tuntia  | 56 tuntia       |
| 137 työpäivää eli     | 1096 tuntia | 64 tuntia       |
| 154 työpäivää eli     | 1232 tuntia | 72 tuntia       |
| 172 työpäivää eli     | 1376 tuntia | 80 tuntia       |
| 189 työpäivää eli     | 1512 tuntia | 88 tuntia       |
| 206 työpäivää eli     | 1648 tuntia | 96 tuntia       |
| 215 työpäivää eli     | 1720 tuntia | 100 tuntia      |

3. Tehdyksi säännölliseksi työajaksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät tai työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja kustantaa ansionmenetyksen.
4. Työajan lyhennys annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana yhdessä tai useammassa osassa seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennys toteutetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennyksen antamistavasta. Lyhennys toteutetaan siten, että lyhennyksen yhteismäärä on edellisen kertymän mukainen.
5. Lyhennysvapaista on ilmoitettava vähintään kahta viikkoa ennen vapaan alkamista.
6. Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa ei vähennetä annetun vapaan johdosta.

## Työsopimusmalli

| <b>HUOLINTA-ALAN TOIMIHENKILÖN TYÖSOPIMUS</b>  |   |
|--|---|
| <b>1. Osapuolet</b>  | <p>Työnantaja, Y-tunnus ja osoite:</p> <p>Toimihenkilö, henkilötunnus ja osoite:</p> <p>Toimihenkilö tekee työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.</p>  |
| <b>2. Voimassaolo</b>  | <p><input type="checkbox"/> Työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen 5 §:n mukaan.</p> <p><input type="checkbox"/> Työsuhde on määräaikainen ja sen kalenterijakso tai arvioitu kesto on:</p> <p>Määräaikaisuuden peruste on (esim. perhevapaan sijaistaminen):</p>   |
| <b>3. Työnteon alkamisajankohta</b>  |   |
| <b>4. Koeaika (TES 4.1 §)</b>  | <input type="checkbox"/> Koeajasta on sovittu ja se päättyy:  |
| <b>5. Työntekopaikka / -paikat</b>   |   |
| <b>6. Pääasialliset työtehtävät</b>  |   |
| <b>7. Työaika (TES 8 §)</b>  |   |
| <b>8. Palkkaus</b>   | <p>Koulutus (palkkasopimuksen 11 §):</p> <p>Palvelusaika huolinta-alalla (palkkasopimuksen 10 §):</p> <p>Palvelusaika vastaavissa tehtävissä muilla aloilla:</p> <p>Palvelusaika yhteensä:</p> <p>Palkkasopimuksen palkkataulukon mukainen vaatavuusryhmä (A, B, C tai D) on:</p> <p>Kalleusluokka on ; pääkaupunkiseutu tai ; muu Suomi.</p> <p>Työsuhteen alussa palkka on:</p> |
| <b>9. Vuosiloma</b>  | Vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 13 §:n ja vuosilomalain 2 luvun mukaan.   |
| <b>10. Muut ehdot (Mahdolliset luontoisedut, kiellisiä, vuosilomajärjestelyt, päivystystyön korvaaminen ym.)</b> |   |
| <b>11. Liitteet</b>  |   |
| <b>12. TES</b>   | Lainsäädännön lisäksi työsuhteessa noudatetaan yleissitovaa Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimusta sekä yrityksen sisäisiä ohjeita ja sääntöjä siltä osin, kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu toimihenkilölle paremmista ehdoista.   |
| <b>13. Allekirjoitukset</b>  | <p>Tämä työsopimus on laadittu kahtena samasanaisena kappaleena, yksi kummallekin sopijalle.</p> <p>Aika ja paikka: <span style="float: right;">Aika ja paikka:</span></p> <p>Työnantajan edustaja <span style="float: right;">Toimihenkilö</span></p>  |

Jälkipainos kielletään.



**Palvelualojen työnantajat PALTA ry**  
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki  
Vaihde 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

**Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry**  
Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki  
puh. 09 613 231  
[www.erto.fi](http://www.erto.fi)