

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

2010 – 2012

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2010 - 2012 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan 31.8.2010 päättyneen työehtosopimuksen mukaisin ehdoin, ellei tästä allekirjoituspöytäkirjasta muuta johdu.

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Sopimuskausi 7.10.2010 - 29.2.2012

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2010

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,1 %.

Paikallinen erä

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 15.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen paikallisella erällä. Erän suuruus on 0,8 % keskimääräisestä työehtosopimuksen 14.2 §:n tarkoittamasta keskituntiansioista kerrottuna yrityksen tai toimipaikan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä.

Paikallisen erän jakoperusteista ja jakotavasta sovitaan työpaikkakohtaisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä.

Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, palkkarakenteen oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittämistä.

Jos paikallisen erän jakoperusteista tai jakotavasta ei päästä yksimielisyyteen, jaetaan 0,3 % siitä kaikille samansuuruisena korotuksena ja 0,5 % jakaa työnantaja edellä mainittua tarkoitusta noudattaen. Luottamusmiehen on voitava varmistaa työnantajan erän jakaminen.

3

TYÖKOHTAISET AIKAPALKAT

Työehtosopimuksen 11 §:n mukaiset aikapalkat ovat 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen seuraavat:

	s/t	e/k
Pr 1	779	1361
Pr 2	822	1436
Pr 3	868	1515
Pr 4	918	1602
Pr 5	980	1710
Pr 6	1044	1823
Pr 5a	1107	1932
Pr 5b	1155	2018
Pr 6a	1181	2059
Pr 6b	1233	2151

4

OPPISOPIMUSOPPILAAT

Oppisopimusoppilaiden työsuhteen ehtoja koskevan pöytäkirjan 2.12.1993 voimassaoloa jatketaan sopimuskauden loppuun. Sopimuksen 2 §:n mukaiset palkat ovat 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ensimmäisen vuoden osalta 7,52 euroa/tunti ja toisen vuoden osalta 7,93 euroa/tunti.

5

VUOROLISÄT JA ASETERAHAT YM. LISÄT

Työehtosopimuksen 15.7 §:n mukaiset vuorolisät ovat 1.10.2010 alkaen seuraavat:

Iltavuorolisä 97 senttiä/tunti

Yövuorolisä 179 senttiä/tunti

Lauantaityölisä 164 senttiä/tunti

Aseterahoja ym. lisiä korotetaan 1,9 prosentilla

6

LUOTTAMUSMIEHET

TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 7. kappaleen tarkoittamana korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan korvausta 1.10.2010 alkaen seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	€/kk
alle 51	69
51 - 150	106
151 - 250	127
251 - 350	153
351 - 450	174
451 -	195

7 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOKONAISUUDISTUS

Liitot jatkavat työehtosopimuksen uudistamista 31.8.2010 päättyneen työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 10. kohdan mukaisesti lukuun ottamatta kohtia Palkkarakenne ja Työryhmän esitysten määräpäivä ja muutosten voimaantulo.

Liitot neuvottelevat 30.9.2011 mennessä palvelusvuosilisäjärjestelmän siirtämisestä palkkoihin.

Uusi tekstikohta 15.15 §:ään:

Paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia kirjallisesti palvelusvuosilisän siirtämisestä palkkoihin tai muusta yritysکوhtaisesta palvelusvuosilisän maksujärjestelmästä.

Helsingissä 7. päivänä lokakuuta 2010

METSÄTEOLLISUUS RY

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Huolto-osastoilla työskentelevien työntekijöiden osalta olemme tarkastaneet ja allekirjoittaneet tämän sopimuksen.

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2010 - 2012

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten sahojen, höyläämöjen, kyllästämöjen, vaneri-, puuelementti-, puutalo-, rakennuspuusepän-, laatikko-, puu- ja lastulevytehtaiden sekä näiden teollisuuksien yhteydessä toimivien kuitulevytehtaiden ynnä niiden sivutuote- ja huolto-osastojen ja näiden työntekijäin välisiin työsuhteisiin.

2 §

Keskusliittojen tekemien sopimusten noudattaminen

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusliittojen tekemiä sopimuksia:

1. Liitteenä II olevaa 4.6.1997 allekirjoitettua TT-SAK yleissopimusta siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen.
2. TT:n ja SAK:n 10.5.2001 allekirjoittamaa irtisanomissuojasopimusta soveltamisohjeineen sekä 3.12.1985 tehtyä pöytäkirjaa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimeentuloturvasta työsopimuksen purkutapauksissa.
3. Liitteenä IV olevaa 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta 2005.

Jos edellä mainittuihin sopimukseen tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin

allekirjoittaneet liitot ovat sopineet niiden liittämistä tähän työehtosopimukseen.

3 §

Työrauhavelvoite ja järjestäytymisvapaus

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseninä.
2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät myöskään niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy sellaisiin taistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.
3. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

4 §

Työntekijöiden perehdyttäminen

1. Työnantajan edustajan on työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti selvitettävä työpaikan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä ilmoitettava ketkä toimivat työntekijöiden pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.
2. Työnantajan on huolehdittava työntekijälle annettavasta työn laadun ja työolosuhteiden edellyttäjästä työnopastuksesta. Työntekijät, jotka sijoitetaan ryhmäurakkaan, tulee mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti opastaa työhönsä.

Työnopastuksen sisällöstä ja toteuttamisesta sovitaan paikallisesti.

3. Paikallisesti voidaan sopia, että työnantaja hankkii työntekijöille työsuojelullisista syistä välttämättömät suojavälineet tai suojavaatetuksen.

TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

5 §

Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Irtisanomisaika on työnantajan irtisanoessa:

14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden;
1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;
2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;
4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta;
6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Irtisanomisaika on työntekijän irtisanoessa 14 päivää. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 5 vuotta, irtisanomisaika on 1 kuukausi.
3. Milloin työntekijä on synnytyksen tai raskauden tilasta johtuvan sairauden vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan ilmoittanut työnantajalleen, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.
4. Jos menekkivaikeuksien, työnpuutteen, työn säännöllisen kulun häiriintymisen tai tavanmukaisten korjaustöiden vuoksi työtä ei voida säännölliseen tapaan työntekijöille järjestää, voidaan 6 §:ssä mainittua työaikaa lyhentää tai työntekijöitä lomauttaa työsuhdetta katkaisematta.

Työajan muuttamisesta ja lomauttamisesta ilmoitetaan työntekijöille vähintään kaksi viikkoa ennen niiden voimaantuloa sekä annetaan ennen niiden toimeenpanoa selostus pääluottamusmiehelle.

Mikäli työnkeskeytys aiheutuu työpaikan koneiden rikkoutumisesta tai siitä, että kone joudutaan pysäyttämään rikkoutumisen estämiseksi, on työntekijällä oikeus saada esteen aikana 14.3 §:n mukainen palkka enintään kahden viikon ajanjakson työpäiviltä. Työntekijät eivät kuitenkaan ole oikeutettuja em. palkkaan, jos työnkeskeytys johtuu sellaisista työntekijöistä itsestään riippuvista syistä, kuten esim. töiden laiminlyöminen, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, järjestysmääräysten rikkominen, perusteeton poissaolo ja ilmeinen huolimattomuus työssä.

5. Haettaessa työttömyysturvaa työnantaja antaa työsuhteen päättyessä ja lomautetulle työntekijälle tämän pyynnöstä työttömyysturvasäännösten mukaisen palkkatodistuksen.

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

6 §

Säännöllinen työaika

Työaikoihin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä, ellei jäljempänä toisin määrätä.

6.1 Yksi- ja kaksivuorotyö

6.1.1 Työajan pituus

Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Keskimääräinen työaika on vuonna 2010 36,6 tuntia viikossa, vuonna 2011 36,6 tuntia viikossa ja vuonna 2012 36,1 tuntia viikossa.

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan mainittuun määrään kalenterivuoden aikana.

6.1.2 Työajan lyhentäminen

Työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennyksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään enintään 100 tuntia vuodessa. Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin edellisessä kappaleessa mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Työntekijälle annetaan neljäsosa vuotuisesta työajan lyhennyksestä vuosineljännestä kohti edellyttäen, että työntekijä työskentelee asianomaisen vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä yli puolet.

Vapaata annetaan vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Työvuoron pituuden on oltava kuitenkin vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin

sovita. Vapaan ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin.

Mikäli vapaata ei ole pidetty kyseisen kalenterivuoden aikana, on se annettava viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Jos vapaata ei ole kalenterivuoden loppuun mennessä pidetty, voidaan kyseisen vuoden loppuun mennessä paikallisesti sopia, ettei vapaata pidetä. Pitämättä jääneeltä lyhennysvapaata vastaavalta ajalta maksetaan palkka korottamattomana, mikäli tästä on erikseen kirjallisesti sovittu samassa yhteydessä kun on sovittu että vapaita ei pidetä.

Työntekijän siirtyessä pois yksi- tai kaksivuorotyöstä katsotaan hänen saaneen vapaansa ennen siirtymistään, vaikkei vapaata hänelle tosiasiallisesti olisi annettukaan. Sama sääntö koskee myös työsuhteen päättymistä.

Sairasta työntekijää ei saa määrätä pitämään vapaata, ellei ilmoitusta vapaan antamisesta ole annettu ennen sairastumista tai työntekijä ole tervehtynyt ennen vapaan alkamista.

Työstä poissaolevan työntekijän katsotaan kuitenkin saaneen vapaata, vaikkei poissaolevalle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko tehdas, sen työosasto tai työryhmä johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt edellyttäen, että hän muutoin on ollut siihen oikeutettu.

6.1.3 Työajan lyhentämiskorvaus

Työajan lyhentämiseen oikeutetulle maksetaan työajan lyhennyskorvausta siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen,

jonka suuruus on 5,9 % työntekijän työehtosopimuksen 14.1 §:n mukaisesta keskituntiansiosta.

Yrityksissä, joissa ei ole käytössä prosentuaalinen työajan lyhennyskorvaus, maksetaan helatorstaiviikon palkanmaksun yhteydessä 8 tunnin ylimääräinen palkka.

6.2 Keskeytyvä kolmivuorotyö

6.2.1 Työajan pituus

Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,6 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Niiden työntekijöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika 1708 tuntia. Loppiaisena ollessa lauantaina tai sunnuntaina, on säännöllinen keskimääräinen työaika kuitenkin 1716 tuntia.

Työajan lyhennys keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaika koskevat periaatteet.

Mikäli työvuorokaavio laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 36,6:lla.

Milloin työtä tehdään 20 viikkovuoroa käsittävän työtuntijärjestelmän mukaan eikä paikallisesti toisin sovita, järjestetään vapaavuorot arkipäiviksi huolto- ja korjaustöiden järjestelyn helpottamiseksi.

6.2.2 Työajan lyhentämiskorvaus

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 7,8 % työntekijän työehtosopimuksen 14.1 §:n mukaisesta keskituntiansiosta.

6.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Teknisten, taloudellisten tai muiden syiden vuoksi voidaan työtä teettää keskeytymättömästi. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden työntekijöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan 1632 tuntia vuodessa. Loppiaisena ollessa lauantaina tai sunnuntaina, on keskimääräinen vuotuinen työaika kuitenkin 1640 tuntia vuodessa.

Työvuorojärjestelmä laaditaan enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaikaa koskevat periaatteet.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 14,8 % työntekijän työehtosopimuksen 14.1 §:n mukaisesta keskituntiansiosta.

6.4 Yleiset määräykset

6.4.1 Työajan lyhentäminen

Työajan lyhentäminen ja siitä maksettavat korvaukset perustuvat STK:n ja SAK:n väliseen sopimukseen 15.3.1986.

Työajan lyhentämiskorvaukset koskevat myös työnantajan korvaamaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Työajan lyhentämiskorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 14 §:n mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti ole sovittu maksuajankohdasta toisin, työajan lyhentämiskorvaus maksetaan palkkakausittain palkanmaksun yhteydessä.

6.4.2 Vuorotyö

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Milloin erityiset syyt niin vaativat ja siitä on työntekijän kanssa sovittu, voidaan työntekijä kuitenkin pitää jatkuvasti samassa työvuorossa.

6.4.3 Viikon vapaapäivät

Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai. Jos toinen vapaapäivä on liikkuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä. Ennen kuin uusi työtuntijärjestelmä otetaan käyttöön, annetaan siitä selostus pääluottamusmiehelle.

Arkipyhäviikolla on arkipyhä päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä viikon toinen vapaapäivä. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai ovat kuitenkin vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

6.4.4 Vuorokausilepo

Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorokausilepoa tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyin vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

6.4.5 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Työtuntijärjestelmän pysyväksi tarkoitetusta muutoksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitetusta muutoksesta vähintään yhtä vuorokautta ennen, ellei kysymys ole hätä- tai siihen verrattavasta työstä. Tilapäiseksi työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan muutos, joka kerrallaan kestää enintään kaksi viikkoa.

6.4.6 Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen

Työviikko alkaa maanantaina. Vuorokauden lasketaan alkavan klo 6.00, jollei paikallisesti toisin sovita.

6.4.7 Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tauot

Säännöllisen työajan alkamisen ja päätymisen sekä tarpeelliset tauot määrää työnantaja jäljempänä määritellyissä rajoissa.

Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan, siihen, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan, kuitenkin siten, että tarpeelliset aloittamis- ja lopettamistyöt sekä mahdollinen työnjako luetaan työaikaan. Sellaisessa vuorotyössä, jossa koneen jatkuva käynti on tarpeellinen, tulee työn vuorojen vaihtuessa jatkoa keskeytyksettä.

Tauko lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työnsä. Työn keskeytymisen välttämiseksi voidaan tauot vuorottaa.

Päivätyönä tehtävässä huoltotyössä sijoitetaan tauot tuotannon vaatimusten mukaisesti työnjohdon kulloinkin määräämiksi ajankohdiksi. Vuorotyössä määräytyvät huoltotyötä tekevien tauot työn kulun mukaisesti.

Yksi- ja kaksivuorotyössä on ruokailutauko 20 minuuttia - 1 tunti, jota ei lueta työaikaan. Työvuoron aikana on kaksi 10 minuutin taukoa, jotka luetaan työaikaan. Tauot voidaan yhdistää siten, että tehollinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia.

Taukoajoja muutettaessa on aina todettava milloin pidetään työaikaan kuuluva tauko, jonka aikana työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta. Muita taukoja ei lueta työaikaan.

Aloilla, joilla luonnostaan syntyy taukoja, pidetään nämä työvaiheiden välillä siten, että työn säännöllinen kulku ei häiriinny.

Milloin kolmivuorotyössä luonnostaan syntyy taukoja, varataan työntekijöille tilaisuus ruokailuun työn aikana. Sellaisessa kolmivuorotyössä, missä luonnostaan ei synny taukoja, pidetään työvuorojen ollessa 8 tuntia kaksi 10 minuutin taukoa ja yksi 15 minuutin tauko, jotka luetaan työaikaan.

Paikallisesti voidaan em. taukoajan jakaminen sopia muullakin tavalla. Tuotantoprosessin keskeytymisen välttämiseksi tauot voidaan vuorottaa. Järjestelyissä on huomioitava, ettei tauko sijoitu yhtä tuntia lähemmäksi työvuoron alkamista eikä päättymistä.

Mikäli työssä ei luonnostaan synny taukoja, on työtuntijärjestelmään otettava määräys siitä, milloin tauot pidetään.

6.4.8 Ylityötauot

Työntekijän jäädessä työvuoronsa päättymisen jälkeen välittömästi ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään yhden tunnin, varataan hänelle 15 minuutin virkistystauko, mikäli se haitatta on mahdollista. Mikäli työ ylityönteon aloittamisen jälkeen kestää vähintään yhden tunnin, maksetaan työntekijälle siitä riippumatta, onko tauko pidetty vai ei, työehtosopimuksen 14.1 §:n keskituntiansion perusteella määräytyvä erillinen ylimääräinen taukokorvaus 15 minuutilta 50 %:lla korotettuna. Mikäli em. tauko on pidetty, luetaan se työaikaan.

Jos ylityön tekeminen jatkuu yli kahden tunnin, varataan työntekijälle virkistystauko ao. työn rytmin edellyttämällä tavalla.

6.4.9 Seisokkiajat

Ellei paikallisesti toisin sovita, keskeytetään työt keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, paitsi höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymätön käynti teknisistä syistä on ehdottoman välttämätöntä, seuraavasti:

- Juhannusaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi;
- Jouluaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi;
- Pääsiäisenä alkaen pitkäperjantain aamuna klo 6 kahdentoista työvuoron ajaksi.

Ellei paikallisesti toisin sovita, keskeytetään työt edellisessä kappaleessa mainittujen ajankohtien lisäksi keskeytyvissä työaikamuodoissa seuraavasti:

- Uutena vuotena (viisi työvuoroa alkaen uudenvuoden aattona vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen);
- Vappuna (viisi työvuoroa alkaen vapunaattona vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen);
- Helluntaina (kolme työvuoroa alkaen helluntaiaamuna klo 6).

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on työntekijän tiedossa oltava vähintään kaksi viikkoa ennen, onko uusivuosi, vappu tai helluntai seisokkiaikaa vai ei.

Seisokkiaikoina suoritettavaksi aiotusta korjaustyöstä on, mikäli mahdollista, annettava hyvissä ajoin ennakkoilmoitus ko. työntekijöille.

6.4.10 Aloittamis- ja lopettamistyöt

Jotta tehtaan varsinainen tuotannollinen toiminta pääsisi päivittäin määräaikana alkamaan ja jotta tuotanto voisi jatkua koko säännöllisen työajan, voidaan välttämättömiin aloittamis- ja lopettamistöihin tarvittavat työntekijät, kuten voimakoneenhoitajat, lämmittäjät, rasvaajat, puhdistajat ym. sekä näille tarvittavat aputyöntekijät määrätä aloittamaan työnsä ennen varsinaisen työajan alkamista tai lopettamaan työnsä varsinaisen työajan päättymisen jälkeen.

7 §

Joustavat työaikajärjestelyt

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaika koskevien toivomusten toteutumista.

Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. vuoden eri aikoina, tuotanto-osastoittain, kone- tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erilaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan muun muassa sopia:

1. Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
2. Työajan tasoittumisjakson pituus
3. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. Vuorokautisen työajan lepoaika
5. Työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. Virkistystauot

7.1 Keskimääräinen säännöllinen työaika

Keskimääräistä säännöllistä työaika voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen sopia käytettäväksi siten, että työaika enintään vuoden aikana tasoittuu työehtosopimuksen mukaisiin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriin. Keskimääräistä työaika käytettäessä laaditaan tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä.

Ellei paikallisesti ole edellisen kappaleen mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, voi työnantaja tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä pidentää tilapäisesti vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Tällöin työnantajan tulee laatia työaikalain 34 §:n mukainen työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua on tarkoitus palata takaisin entiseen työtuntijärjestelmään.

Keskimääräistä työaika käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään em. työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

7.2 Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä liitteenä olevien periaatteiden mukaisesti.

7.3 Ylityön enimmäismäärä

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden

pitäinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

7.4 Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

PALKKAUSMÄÄRÄYKSET

8 §

Palkkaus

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten soveltuvaa palkkausjärjestelmää.

Palkka määräytyy työn vaativuuden, henkilön työsuorituksen sekä henkilön ja/tai ryhmän työtulosten perusteella. Töiden vaativuus sekä henkilön työsuoritus arvioidaan työpaikkakohtaisesti.

Palkkaustapaa valittaessa tulee erityistä huomiota kiinnittää yrityksen kannattavuuden ja tuottavuuden sekä työntekijöiden ansioiden kehittymistä tukeviin palkkaustapoihin.

Liittojen yhdessä laatimaa koulutusaineistoa voidaan käyttää apuna paikallista palkkausjärjestelmää laadittaessa.

9 §

Työn vaativuus

Työn vaativuuden määrittäminen

Työn vaativuuden eri tekijöiden painotus, mittausjärjestelmä sekä vaativuusryhmien lukumäärä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Työt asetetaan vaativuusryhmiin neljän vaativuustekijän perusteella:

Työn vaatima oppimisaika
Työn edellyttämä vastuu
Työn aiheuttama kuormitus
Työolosuhteet

Myös muita vaativuustekijöitä voidaan sopia käytettäväksi työtehtäviä arvioitaessa.

Työnvaativuusryhmittely

Mikäli paikallisesti ei sovita muusta työn vaativuuden arviointijärjestelmästä, sijoitetaan työt kolmeen vaativuusryhmään seuraavasti.

Vaativuusryhmä 1: lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta edellyttävät työt.

Vaativuusryhmä 2: normaalia ammattitaitoa, melkoista vastuuta edellyttävät työt normaalilla kuormituksella tai tason 1 työ kuormitukseltaan raskaana.

Vaativuusryhmä 3: työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä merkittävää vastuuta edellyttävät työt kuormitukseltaan normaalina tai tason 2 työ kuormitukseltaan raskaana.

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä kuormitustekijänä.

10 §

Palkkaryhmän määräytyminen

Vaativuusryhmään 1 kuuluvat tehtävät sijoitetaan palkkaryhmiin 1 ja 2, vaativuusryhmään 2 kuuluvat tehtävät palkkaryhmiin 3 ja 4 sekä vaativuusryhmään 3 kuuluvat tehtävät palkkaryhmiin 5 ja 6 kuhunkin vaativuusryhmään kuuluvien tehtävien keskinäisellä vertailulla.

Paikallisesti voidaan sopia muusta palkkaryhmärakenteesta.

11 §

Työkohtaiset aikapalkat

Työehtosopimuksen 11 §:n mukaiset työkohtaiset aikapalkat 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat (senttiä/tunti):

Pr 1	779 s/h
Pr 2	822
Pr 3	868
Pr 4	918
Pr 5	980
Pr 6	1044
Pr 5a	1107
Pr 5b	1155
Pr 6a	1181
Pr 6b	1233

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työkohtaiset aikapalkat ovat aikaisemmasta ammattikokemuksesta ja ammattikoulutuksesta sekä työkyvystä ja ammattitaidosta riippuen 90 - 100 % sen palkkaryhmän mukaisesta työkohtaisesta aikapalkasta, johon ao. työntekijän suorittama työ kuuluu.

Mikäli paikallisesti sovitaan palkkaryhmien lukumäärästä toisin, tulee alimman vaativuusryhmän palkan olla palkkaryhmä 1 palkan mukainen ja ylimmän sovitun palkan palkkaryhmä 6 palkan mukainen.

Palkkaryhmiin 5 ja 6 kuuluvissa tai vastaaviin paikallisesti sovittuihin palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä työskenteleville työntekijöille pyritään järjestämään suorituspalkka- tai palkkiotyötä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, maksetaan palkkaryhmään 5 kuuluvalla vähintään palkkaryhmän 5a ja palkkaryhmään 6 kuuluvalla vähintään palkkaryhmän 6a mukainen palkka.

Kunnossapito-osastoilla työskenteleville (sähkö- ja metallimiehet) 5. ja 6 palkkaryhmään kuuluville ammattityöntekijöille maksetaan vähintään taulukon 5b tai 6b mukaista palkkaa.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän ammattitaidon ja pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Suorituspalkkauksen sijasta käytetään kokonaistuntipalkkoja huoltotöissä ja tuotannon ammattitöissä silloin, kun suorituspalkan käyttö ei ole tarkoituksenmukaista.

Kokonaistuntipalkasta sovittaessa on otettava huomioon työn vaativuus ja työntekijän ammattitaito. Kokonaistuntipalkan on oltava oikeassa suhteessa saman vaativuustason suorituspalkkatöiden kanssa.

Työn vaativuuden muuttuessa sovitaan uudesta kokonaistuntipalkasta. Tarkistuksesta neuvotellaan edellä todettujen periaatteiden mukaisesti. Jos kokonaistuntipalkkoja halutaan tarkistaa muulla perusteella, sovitaan siitä paikallisesti.

Kokonaistuntipalkalla työskentelevän työntekijän tulee suorittaa työnsä työn laadun edellyttämällä valppaudella ja ahkeruudella (urakkatyövauhdilla).

12 §

Henkilön työsuoritus

Työntekijän työsuorituksen arvioinnissa tarkastellaan hänen taitoaan suoriutua tekemistään töistä sekä kykyä ja halua kehittää osaamistaan.

Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työnsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Työsuorituksen arviointiperusteena käytetään työntekijän työtulosta, ammattitaitoa, monipuolisuutta, työtehtävien osaamisen kehittämistä ja/tai muuta työpaikalla tärkeäksi katsottua tekijää.

Työntekijän pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa ellei paikallisesti toisin sovita.

Henkilökohtainen palkanosa on 1-16 % työkohtaisesta palkasta, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Alan ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon palkkauksessa.

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeistään 4 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai koeajan päätyttyä.

Työpaikoilla tulee tarpeiden mukaan edistää suunnitelmallista ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä yhteistyötä koulutusasioissa. Henkilöstön kehittämistä voidaan edistää esimerkiksi yhdessä laadittujen yksilöllisten koulutussuunnitelmien avulla.

13 §

Suorituspalkat

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknisesti mahdollista, on tuotannon ja ansioiden kohottamiseksi työntekijöille varattava tilaisuus tehdä suorituspalkka- tai palkkiopalkkatyötä. Palkkaperusteen tulee olla kaikille samaa työtä tekeville sama.

Suorituspalkasta sopimisen lähtökohtana on tavoiteansiosta sopiminen. Tavoiteansiosta sovittaessa tulee huomioida työn vaativuus ja työpaikalla muodostunut ansiotaso, kuitenkin siten, että

tavoiteansiotaso ylittää vähintään 17 %:lla ao. työn työkohtaisen aikapalkan.

Töissä, jotka on tarkoitus urakoida, mutta joissa kokemuksen puutteen tai muun syyn vuoksi ei voida hinnoittelua sopia, voidaan harjaantumisajan työ suorittaa määräajaksi sovitulla tuntipalkalla.

Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työn palkkaryhmän mukainen työkohtainen aikapalkka taattu.

Työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa urakkahinnoittelu ao. työssä lakkaa olemasta voimassa ja työnvaativuus ja henkilökohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen.

Ellei suorituspalkkatyön ehdoista päästä sopimukseen, tehdään työ työkohtaisella aikapalkalla ja menetellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien säännösten mukaisesti.

Tulos-, voitto- ja kannustepalkkiot, jotka maksetaan harvemmin kuin palkkakaussittain ovat työnantajan määräysvallan piirissä ja eivät ole työehtosopimuksen tarkoittamia suorituspalkkoja.

14 §

Palkkausta koskevia erityismääräyksiä

14.1 Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen palkanmaksukauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota. Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuorotyö- ja olosuhdelisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia ym. niihin verrattavia korotuksia ja lisiä.

14.2 Keskituntiansio eräissä tapauksissa

Laskettaessa sairausajan, siirtoajan ja hukka-ajan maksamisen perusteena olevaa keskituntiansiota ei vuorotyö- eikä olosuhdelisiä kuitenkaan oteta huomioon.

14.3 Siirtoajan palkka

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään työhön, jota suoritetaan urakka-palkalla, maksetaan hänelle heti siirrosta lukien ko. urakkahinnoittelun mukaista palkkaa.

Jos urakkapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään toiseen urakkatyöhön, maksetaan hänelle heti siirron tapahduttua uuden urakkatyön hinnoittelun mukaista palkkaa.

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä ilman omaa syytään siirretään työhön, jossa tuntipalkka on hänen vakinaisessa työssään nauttimaansa tuntipalkkaa pienempi, maksetaan hänelle kuluvan palkkakauden loppuun ja vähintään kuudelta päivältä entisen tuntipalkan mukainen palkka.

Jos urakkapalkalla työskentelevän työntekijän työ ilman hänen omaa syytään keskeytyy ja hänet siirretään toisenlaatuiseen työhön, jota suoritetaan tuntityönä, maksetaan hänelle uudessa työssä siihen asti, kunnes siirrosta on kulunut kaksi viikkoa, tuntipalkka, joka on 85 % hänen aikaisemmassa työssä saamastaan keskituntiansiosta, kuitenkin vähintään entisen työn mukainen työkohtainen palkka.

Edellä olevaa ei sovelleta huolto-osastojen työntekijöihin.

14.4 Hukka-ajan palkka

Mikäli työntekijä urakkatyön kestäessä joutuu konehäiriön vuoksi tai muusta työntekijöistä riippumattomasta syystä odottamaan yhtäjaksoisesti vähintään 15 minuuttia, lukuun ottamatta urakkahinnoitteluun sisältyviksi sovittuja sivuaikoja, kuten esim. normaalia terien teroittamista ja vaihtamista koskevaa aikaa, maksetaan hänelle keskeytyksen ajalta ja enintään vuoron loppuun näin syntyneen hukka-ajan korvauksena tuntipalkka, joka on 85 % työntekijän keskituntiansiosta, kuitenkin vähintään työkohtainen aikapalkka. Hukka-aikana työntekijä on velvollinen suorittamaan hänelle osoitettua muuta työtä, mikäli mahdollista urakkatyötä urakkapalkalla.

Paikallisesti voidaan sopia hukka-ajan korvaamisesta toisin.

15 §

Ylityö- ym. korvaukset

15.1 Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8:lta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kun viikoittaista ylityötä on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityöt 100 % korotetulla palkalla, ellei kyse ole 15.2 §:n mukaisesta seisokkiajasta.

Työ, joka ylittää yksi- ja kaksivuorotyössä lyhennysviikon säännöllisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Kolmivuorotyössä ja jatkuvissa työaikamuodoissa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon

työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Mikäli työntekijällä vuosiloman, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan, sovitun koulutuksen tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista korotettu palkka siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Mikäli työntekijä työskentelee uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantaina tai joulun ja pääsiäisen jälkeisenä lauantaina, maksetaan sanottuna päivänä tehdystä työstä korotettu palkka kuten viikkoylityöstä.

Jos työntekijä, jolla on liikkuvat vapaapäivät, kutsutaan työhön vapaapäivänään, on siitä hänen kanssaan sovittava ja samalla sovittava vapaapäivä annettavaksi jonakin muuna päivänä joko saman tai seuraavan viikon kuluessa. Ellei vapaapäivän siirtämisestä sovita, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä ao. viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Jos työntekijä siirtyy säännönmukaisesta työvuorostaan toiseen tai vaihtaa työ-aikamuotoa, katsotaan siirtymisviikolla viikoittaisiksi ylityötunneiksi ne tunnit, jotka ylittävät 40 viikkotuntia.

15.2 Seisokkiajan korvaus

Juhannuksena, jouluna ja pääsiäisenä, uutena vuotena, vappuna ja helluntaina suoritetusta työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka.

Edellä mainittu korotettu palkka sisältää mahdolliset sunnuntai - ja ylityökorotukset, mutta ei työaikalain 32 §:n edellyttämää viikkolepokorvausta.

15.3 Yöilytyö

Kello 22.00 - 6.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

15.4 Ylityökorvauksen määrittäminen

Ylityökorvaus lisätään urakkatyöntekijöille hinnoittelun perusteella saatuun ansioon. Tuntityössä maksetaan 1/2 tuntia lyhyemmästä ylityöstä puolen tunnin palkka ylityökorvauksineen.

15.5 Hälytysluontoinen työ

Milloin työntekijä kutsutaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta hälytysluontoiseen työhön, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, milloin työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) jos työ alkaa säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä ennen klo 21.00, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus,
ja
- b) jos työ alkaa klo 21.00 ja 6.00 välisenä aikana, kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

15.6 Kutsu tilapäiseen työhön

Milloin työntekijälle hänen säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulee tämän työvuoronsa päättymisen ja seuraavan säännöllisen työvuoronsa alkamisen välisenä aikana saapua tilapäisesti työhön, maksetaan hänelle ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta, jos kysymyksessä on ao. työntekijän säännönmukainen aloittamistyö, eikä silloin, kun tieto töihin kutsusta on annettu vähintään 24 tuntia ennen työn aloittamista.

15.7 Vuoro-, ilta- ja yötyö sekä lauantaityo

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää iltavuorossa 97 senttiä tunnilta ja yövuorossa 179 senttiä tunnilta.

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä (ilta- ja yötyöt), maksetaan korotusta seuraavasti:

- kun työ tehdään klo 16-22 välillä, maksetaan näiltä tunneilta vuorotyön iltavuorolisää vastaava korvaus,
- kun työ tehdään klo 22-6 välillä, maksetaan näiltä tunneilta vuorotyön yövuoron lisää vastaava korvaus.

Edellisissä kappaleissa olevat vuorolisät ja niitä vastaavat korvaukset otetaan huomioon tehdystä ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa.

Lauantaina tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan erillinen lisä, joka on 164 senttiä/tunnilta.

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 14 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

15.8 Arkipyhäkorvaus

Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattavalta ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta ja juhannusaatolta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena keskituntiansio 8 tunnilta.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta 1. kappaleen mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi
- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa
- 19 §:n 5. kohdassa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.

Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin

hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Jos itsenäisyyspäivä osuu työntekijän työpäiväksi, maksetaan palkka itsenäisyyspäivälain mukaan.

15.9 Sunnuntaikorotus arkipyhinä

Mikäli helatorstaiviikon tai muun arkipyhäviikon työtuntijärjestelmä päivä- tai kaksivuorotyössä muutetaan palkansaajan esityksestä siten, että helatorstai tai muu arkipyhä on työpäivä ja viikon lauantai on vapaapäivä, helatorstailta tai em. arkipyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta.

15.10 Viikoittaisen vapaan korvaaminen

Mikäli työntekijä on työehtosopimuksessa edellytetyissä tapauksissa työskennellyt viikoittaisen vapaa-ajan aikana, on viikoittaisen vapaa-ajan aikana tilapäiseen työhön käytetyltä ajalta maksettava työaikalain 32 §:n edellytyksin erillinen peruspalkan suuruinen rahakorvaus, joka lasketaan keskituntiansion mukaan.

15.11 Vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenyys

Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä, sen 14.1 §:n mukaisen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

15.12 Häät, 50-/60-vuotispäivät, hautajaiset

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon
- 50- ja 60-vuotispäivänään

- läheisen omaisen hautauspäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan lyhennysvapaata.

15.13 Kutsunnat

Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen työnantaja korvaa 14.1 §:n mukaisesti ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä, kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.

15.14 Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa 14.1 §:n mukaisesti siten, että työntekijä saa vähennettynä valtion maksamalla reserviläispalkalla täydet palkkaedut.

15.15 Palvelusvuosilisä

Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Palvelusvuosilisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palvelusvuosilisänä suoritettava euromäärä lasketaan kaavasta
10 mutta ei 15 vuotta	1,5 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	3 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	4,5 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	6 x Lkk x KTA

jossa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä,

KTA on työehtosopimuksen 14.1 §:ssä tarkoitettu keskituntiansio.

Kuuluuko työntekijä palvelusvuosilisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen palvelusvuosilisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä. Keskituntiansiona käytetään sen palkkakauden keskituntiansiota, jota sovellettiin työntekijään 30.11.

Mikäli palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä suoritettiin.

Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 14 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

Paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia kirjallisesti palvelusvuosilisän siirtämisestä palkkoihin tai muusta yrityskohtaisesta palvelusvuosilisän maksujärjestelmästä.

15.16 Ammattitutkinnot

Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa alan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamisesta seuraavan palkanmaksun yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on ammattitutkinnosta 250 euroa ja erikoisammattitutkinnosta 350 euroa.

Edellytyksenä palkkion maksamiselle on, että työntekijä on ollut yhtiön palveluksessa tutkinnon aloittamishetkellä.

16 §

Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Paikallisesti voidaan sopia, että palkka maksetaan joka toinen viikko. Palkkojen laskemista ja maksamista varten varataan neljäntyöpäivän aika, joten palkanmaksu tapahtuu viidentenä päivänä viivytyksettä vuorotyöntekijöille heti aamuvuoron ja päivätyöntekijöille heti työn päätyttyä. Palkanmaksun sattuessa pyhäpäivälle, maksetaan se edellisenä arkipäivänä.

Edellä olevista määräyksistä riippumatta on teollisuuslaitoksissa, joissa palkanlaskenta perustuu ATK-järjestelmään, palkkojen laskemista ja maksamista varten varattava riittävä aika, josta erikseen sovitaan kussakin teollisuuslaitoksessa.

2. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten, kuin keskusjärjestöjen 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta tai merkitään se verokirjaan.

Työsuhteen päättyessä työnantaja huolehtii siitä, että työntekijälle annetaan allekirjoitettavaksi ammattiyhdistysjäsenmaksun perintasopimuksen päättymisilmoitus.

Työnantajalle jätetyt päättymisilmoitukset luovutetaan pyydettäessä ammattiosaston osoittamalle henkilölle ja ammattiosaston velvollisuus on huolehtia siitä, että työnantajalla on käytettävissään tarkoitusta varten valmistettuja lomakkeita.

ERINÄISET KORVAUKSET

17 §

Työvälineet

1. Puusepät ja kirvesmiehet, jotka jatkuvassa työsuhteessa joutuvat käyttämään omia työkalujaan, saavat siitä palkan lisäksi työkalukorvauksena neljännesvuosittain 25 työtunnin palkan.

Jos työnantaja hankkii työntekijälle tarpeelliset työvälineet, ei em. työvälinekorvausta makseta.

Ellei työnantajan ja työntekijäin kesken ole ennakolta toisin sovittu, tulee työntekijällä olla alempana mainitut työvälineet, joille työnantaja järjestää lukittavan

säilytyspaikan ja täyttää arvoa vastaavan palovakuutuksen.

Puusepällä: yksi pitkä höylä, kaksi lyhyttä käsihöylää, kaarisaha, selkäsaha, rautavasara, käsiporan varsi, kuusi poranterää, kuusi erilevyistä 1/4" - 1 1/4" talttaa, ruuvimeisseli, piikkitaltta, hohtimet, suorakulma sekä metrinmitta.

Kirvesmiehellä: kirves, käsisaha, pitkä höylä, lyhyt käsihöylä, rautavasara, käsiporan varsi, kuusi poranterää, kuusi erilevyistä 3/8" - 1 1/4" talttarautaa, ruuvimeisseli, piikkitaltta, hohtimet, suorakulma sekä metrinmitta.

Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan sähkökäyttöisten työvälineiden käyttöön otosta, on niistä maksettavasta korvauksesta sovittava todellisia kustannuksia vastaavasti.

18 §

Matkakorvaukset

1. Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään tehtaan piirin ulkopuolella niin kaukana vakinaisesta työpaikastaan, ettei hänellä ole tilaisuutta yöpyä kotonaan, korvataan hänelle tästä koituvat kustannukset seuraavasti:
 - a) Kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joiksi luetaan rautatie- ja laiva- ym. matkalippujen hinnat, rautatie- ja laivaliput II luokassa, matkatavaramaksut, sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.
 - b) Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle hänen keskituntiansionsa mukainen korvaus siltä osalta kuin matkustaminen on tapahtunut hänen säännöllisenä työaikanaan tai

hänen palkkaryhmänsä mukaista työkohtaista aikapalkkaa vastaava korvaus siltä osalta kuin matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan jälkeen, kuitenkin siten, että edellä mainittua korvausta sekä palkkaa säännöllisellä työajalla mahdollisesti suoritetusta työstä maksetaan yhteensä korkeintaan 16 tunnilta vuorokaudessa. Jos matkustaminen tapahtuu sunnuntaina tai juhlapäivänä, ei edellä mainitulla tavalla maksettavalle korvaukselle tule sunnuntaityökorotusta. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21 - 7 väliseltä ajalta mainittua korvausta suoriteta.

- c) Kultakin matkan alkamisesta laskettavalta vuorokaudelta, jonka työntekijä on matkalla tai paikkakunnalla, jolla työ suoritetaan, maksetaan päivärahaa, joka on suuruudeltaan sama kuin valtion virkaehtosopimuksen mukainen kulloinkin voimassaoleva kotimaan päiväraha.

Edellä tarkoitetun päivärahan määrä on vuonna 2010 36 euroa.

Milloin työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka, maksetaan hänelle 1/3 päivärahasta.

Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään kolme ja enintään kuusi tuntia, maksetaan 16 euroa.

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoittumiskustannusten korvaus tai yömatkaraha seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti. Korvaus on 1 - 5

matkavuorokaudelta enintään kaksi kertaa ja sen jälkeisiltä matkavuorokausilta enintään puolitoista kertaa tämän kohdan toisessa kappaleessa mainittu päiväraha.

Yömatkaraha 10 euroa suoritetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

- d) Pyhä- ja juhlapäivinä on työntekijä ollessaan työssä vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöspito, oikeutettu saamaan, mikäli hän niin haluaa, korvauksen ruoasta rahana.
- e) Milloin työntekijä ennen juhannus- tai joulupäivää on vieraalla paikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä kuusi viikkoa, on hän, mikäli työn tekninen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi päiviksi matkustamaan kotiinsa, jolloin työnantaja korvaa hänelle edellisen mukaisesti maksun matkakustannuksista kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle, sekä matka-ajalta c)-kohdan kolmannen kappaleen mukaisen päivärahan ja c)-kohdan edellytyksin yömatkarahan, mutta ei mahdollisesti menetettyä työansiota.
- f) Milloin työt tehdaspaikkakunnan ulkopuolella suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on otettu työhön, ei hän ole oikeutettu tässä sopimuskohdassa määrättyihin etuihin.

- 2. Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan

kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus matkakustannusten korvaamista koskevassa kulloinkin voimassa olevassa valtion virkaehtosopimuksessa olevien määrien mukaisesti.

3. Milloin työ työnantajan toimeksiannosta suoritetaan tehdasalueen ulkopuolella yli 5 km:n matkan päässä ao. työntekijän vakinaisesta työpaikasta paikalla, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, mutta ei voi käydä ruokailuaikana kotonaan eikä tehtaalla, maksetaan matkakulujen lisäksi ruokarahana 1/4 sen päivärahan määrästä, jota edellä 1. c)-kohdassa tarkoitetaan.

Sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijä työn takia voi palata kotiinsa vasta niin myöhään, että hän normaalisti olisi aterioinut tänä aikana kaksi kertaa, maksetaan tässä kohdassa mainittu ruokaraha kaksinkertaisena.

Jos työntekijälle annetaan vapaa ruoka, ei ruokarahaa makseta.

4. Ulkomaan päivärahan suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Edellä tarkoitettut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi tällöin katsotaan 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Työpaikkaa varten voidaan sopia vahvistettavaksi matkustussääntö, jossa työntekijän ulkomaankomennuksen matkakustannusten korvaamisesta määrätään toisinkin edellyttäen, että matkustussäännön mukaiset edut ovat kokonaisuutena ottaen samantasoiset kuin tämän kohdan mukaiset edut.

Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään kaksi kuukautta, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

Muuten sovelletaan ulkomailla suoritettavan matkatyön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa ao. maan lainsäädännön kanssa.

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

19 §

Sairausajan palkka

1 Sairausajan palkka

Sairausajan palkanmaksun edellytyksenä on, että:

- työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään työnantajalle ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä
- työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä työnantajan hyväksymän selvityksen
- sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella

Sairausajan palkanmaksua koskevien edellytysten täyttyessä sairausajan palkkana maksetaan 14.2 §:n tarkoittaman keskituntiansion mukainen palkka.

Korvausajanjakson pituus

Sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen täyden poissaolopäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys

on aiheutunut työtapaturmasta ensimmäisen sellaisen poissaolopäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysajanjaksolta seuraavasti:

Työsuhde jatkunut yhdenjaksoisesti ennen työkyvyttömyyden alkua	Ajanjakso kalenteripäivinä
vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta	28 päivää
vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
vähintään 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
vähintään 10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Alle 1 kk työsuhde

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän keskituntiansion mukaisesta palkasta niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 päivän pituisen ajanjakson sisällä.

Karenssipäivä alle 6 kk työsuhteissa

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti alle kuusi kuukautta, eikä työkyvyttömyys ole aiheutunut työtapaturmasta, sairausajan palkkaa maksetaan vasta toisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut vähintään kuusi arkipäivää, maksaa työnantaja palkan

myös odotuspäivältä. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työvuoron, maksetaan hänelle keskituntiansion mukainen palkka työvuoron loppuun.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen korvausajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään yhdeltä 1. kohdassa mainitulta korvausajanjaksolta.

Sairauden jatkuminen

Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

2. Työkyvyttömyyden todentaminen

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tämän kohdan määräyksistä muuta johdu.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin ja paikallisesti sopien terveydenhoitajan todistus työkyvyttömyydestä riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden,

työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkатыön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

Epidemiat ja tilanteet, joissa lääkäriin pääsy vaikeutunut

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin kun lääkäripalveluksia ei ole saatavilla siinä määrin, että asia voitaisiin muuten hoitaa. Tällaisissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärihoidon tarpeeseen. Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveydenhoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairauslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkäriin kanssa todennut tässä kappaleessa tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet on tällöin ensi sijassa selvitettävä paikallisesti asianosaisten kesken. Mikäli tämä ei onnistu, saatetaan asia työmarkkinoilla vallitsevan normaalin neuvottelujärjestelmän välityksellä sairauslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

3. Vähennykset sairausajan palkasta

Sairausajan palkka maksetaan työntekijälle joko siten, että työnantaja saa sairausvakuutuksesta palautuksena itselleen samalta ajalta työntekijälle tulevan päivärahan taikka siten, että työntekijälle maksetaan määrä, joka yhdessä samalta ajalta hänelle maksetun sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan kanssa nousee 19 §:n 1 kohdan mukaisen palkan määrään.

Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Sairausavustuskassa

Milloin työpaikalla oleva sairausavustuskassa toimii sairausvakuutuslain alaisena kassana, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamillaan kannatusmaksuilla.

4. Sairausajan palkan maksuajankohta

Milloin työntekijä on ilmoittanut sairastumisesta viipymättä ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä tulisi ensisijaisena menettelytapana pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivärahan tai siihen verrattavan muun korvauksen saamista.

5. Lapsen sairastuminen

Lyhyt tilapäinen poissaolo

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Poissaolon ollessa edellä mainittua pitemmän, ei korvausta suoriteta.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Molemmat vanhemmat ansiotyössä

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Yksinhuoltaja

Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Selvitys poissaolon välttämättömydestä

Lähtökohtana on, että lapsen vanhempien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, äiti tai isä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa lapsen äidiltä tai isältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä muiden samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen äitiä ja isää, isovanhempia, lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Lapsen sairaudesta ilmoittaminen ja annettava selvitys

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan vanhemman omasta sairaudesta.

Lapsi sairastuu kesken työntekijän työpäivän

Lapsen sairastumiseen kesken työntekijän työpäivän sovelletaan samoja sääntöjä kuin jos työntekijä olisi itse sairastunut kesken työpäivän.

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.

Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

Saman sairauden uusiutumisenä ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään äidin ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Vuosiloman ansainta

Sairaana lapsen hoitamisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen

sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6. Perhevapaat

Kokonaissuunnitelma

Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista perhevapaiden käyttämisestä.

Sairastuminen vanhempainvapaan aikana

Mikäli työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainvapaansa tai hoitovapaansa, perustuu työntekijän työstä poissaolo työkyvyttömyyteen. Työnantajalla ei tällaisessa tapauksessa ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa- tai hoitovapaajakso työsopimuslaissa säädettyyn määräaikaan mennessä tehdyn ilmoituksen mukaan olisi kestänyt.

Työnteko muualla vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana

Vanhempainvapaa ja hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely vapaan aikana on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny. Esimerkiksi iltatyö voi olla mahdollista, jos työ normaalisti on päivätyötä ja lapsen hoito on järjestetty iltaisin.

20 §

Ansionmenetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastusten ajalta

1.1

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1.1.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86)

1.1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

1.1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

1.2

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

- 1.2.1 Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 1.2.21 - 1.2.25)
- 1.2.11 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
- 1.2.12 Muissa kuin kohdassa 1.2.11 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
- 1.2.13 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
- 1.2.14 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
- 1.2.15 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.
- 1.2.16 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

1.2.2 Erityisedellytykset

Ansion menetys korvataan:

1.2.21 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

1.2.22 Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

1.2.23 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja

röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietyssä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

1.2.24 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteellisen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (työsopimuslain 4 luvun 8 §) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

1.2.25 Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

1.3

Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen

edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johtuvaa ansionmenetystä ei korvata. Tarkastuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa ko. henkilön työsuhteeseen.

1.4 Laskenta

Edellä kohdissa 1.1 - 1.3 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.1.2 tarkoitettuna päivärahan osalta ao. työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

21 § Ryhmähenkivakuutus

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

22 § Vuosilomat

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä 18 lomapäivää ylittävältä osalta kesäloma voidaan paikallisesti sopia pidettäväksi yhdessä jaksossa 1.4. - 31.12.

Edellä mainitulla tavalla sovittaessa lomanosan siirtämisestä tulee samalla sopia myös siirrosta aiheutuvasta mahdollisesta korvauksesta. Työntekijän

esittäessä loman siirtämistä tai jakamista menetellään vuosilomalain mukaisesti.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

2. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

Lomараha maksetaan eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.

Lomараha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 1 luvun 7 §:n 1. tai 2. momentissa mainittujen syiden takia.

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomarahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen

myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

Mikäli työntekijä on pois työstä joko välittömästi ennen tai jälkeen vuosilomansa eikä hänellä ole poissaoloonsa em. syytä suoritetaan työntekijälle vain puolet loman jälkeen maksettavasta lomarahasta.

Lomaraha suoritetaan loman jälkeen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä, jolloin yrityksessä normaalisti maksetaan palkka, mikäli hän ei 3 kappaleessa mainituista syistä olisi ollut estynyt saapumasta työhön.

Lomarahasta 1/2 suoritetaan enakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti, mitä 1. - 4. kappaleissa on määrätty.

Edellä mainittu ennakko maksetaan kuitenkin vain pisimmän lomanosan yhteydessä. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta ennakkoa ei makseta, vaan lomaraha maksetaan kokonaisuudessaan vuosilomapalkan yhteydessä.

3. Jos työt loman ajaksi keskeytetään, pyritään mikäli mahdollista niille työntekijöille, jotka eivät saa vuosilomaa tai loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, järjestämään työtä, jos he ennen loman alkamista ilmoittavat sitä haluavansa.
4. Yksi- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennyspäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaitaessa.

Kolmivuorotyössä työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi noudattamalla vuosilomalain 1 luvun 7 §:n 1. momentin sisältämää laskentatapaa.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

23 §

Järjestysmääräykset

1. Järjestyksen ja hyvän hengen säilyttämiseksi työpaikalla on työnjohdon määräyksiä ja ohjeita tarkoin noudatettava. Työnjohdon ja työntekijäin etujen mukaista on esiintyä asiallisesti, ja tulee heidän keskinäisessä kanssakäymisessään osoittaa toisilleen arvontoa ja humanisuutta.
2. Työntekijä, joka haluaa jäädä pois työstä, ilmoittakoon siitä työnjohdolle, joka myöntää vapautuksen, mikäli käytön esteetön jatkuminen sen sallii. Sairaustapauksesta on myös ilmoitettava ja mikäli mahdollista heti sairauden sattuessa.
3. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tätä tarkoittavia laitteita. Tarkkailun tulee tapahtua työajan ulkopuolella ja tulee järjestelyn olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

24 §

Ilmoitustaulujen käyttö ja kokousoikeus työpaikoilla

1. Työnantajan ilmoitukset, jotka koskevat työntekijäryhmiä, tiedotetaan, ellei niitä anneta tiedoksi kullekin asianomaiselle työntekijälle erikseen, tätä tarkoitusta varten työpaikalle asetetuilla tauluilla.
2. Tähän työehtosopimukseen sidotun työntekijäliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää sitä varten osoitetuille ilmoitustauluille.
3. Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen

työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- 1) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- 2) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- 3) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- 4) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

25 §

Luottamusmiehet

1. TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1.kohdan 7.kappaleen tarkoittamana korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus koko sopimuskauden ajalta €/kk
alle 51	69
51 - 150	106
151 - 250	127
251 - 350	153
351 - 450	174
451 -	195

2. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
20 - 50	4 tuntia viikossa
51 - 150	10 tuntia viikossa
151 - 250	18 tuntia viikossa
251 - 350	22 tuntia viikossa
351 - 450	32 tuntia viikossa
451 -	kokonaan vapautettu

Pääluottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä vuosittain marraskuun 1. päivänä. Tämän mukaan vahvistetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavan vuoden ajan.

Mikäli pääluottamusmiehen edellä sanotun mukainen vapaa-aika on kuusi tuntia tai vähemmän ja sen antaminen tuottaisi vaikeuksia, voidaan paikallisesti sopia siitä, että vapaa-ajan sijasta maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus vastaavalta ajalta.

Työpaikoilla, joissa on yli 200 työntekijää, ei pääluottamusmiestä pidetä kolmivuorotyössä, ellei siitä paikallisesti toisin sovita.

Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkka määräytyy hänen entisessä työssään saamansa ansion mukaisesti ja tulee em. palkan seurata entisessä työssä maksettavan palkan kehitystä, kuitenkin siten, että palkka ylittää vähintään 15 %:lla 5. palkkaryhmän mukaisen työkohtaisen aikapalkan.

Laskettaessa TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 8. kappaleen tarkoittamaa keskituntiansiota otetaan tällöin huomioon säännöllisen työajan ulkopuolella suoritetusta asetteen teosta maksettava asete- tai siihen verrattava raha.

Työajan lyhentämistä koskevien sopimusten mukainen lisä maksetaan myös niiltä säännöllisen työajan tunneilta, jotka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluvat heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

TT-SAK yleissopimuksen 3 luvun 1 kohdasta poiketen voidaan yritysten ja ammattiosaston kesken sopia, että kahdelle tai useammalle yritykselle valitaan niiden palveluksessa oleva yhteinen luottamusmies. Tehty sopimus on voimassa luottamusmiehen toimikauden.

3. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oltava yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla työntekijöillä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on

selvitettävä myös luottamustehtävän aikana, edellyttäkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee järjestää asianmukaiset toimitilat ja toimistovälineet. Tavanomaisiin toimistovälineisiin kuuluu yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

26 §

Työsuojeluvaltuutetun toimikauden pituus ja korvaus

Työsuojeluvaltuutetun toimikauden pituus on kaksi vuotta.

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan tarkoittamana korvauksena kuukausittain 50 prosenttia luottamusmiehelle työehtosopimuksen 25 §:n mukaisesti maksettavan kuukausikorvauksen suuruudesta.

NEUVOTTELUMENETTELY

27 §

Liittojen edustajien osallistuminen paikallisiin neuvotteluihin

1. Sopimuspuolet pitävät suotavana, että paikallisissa neuvotteluissa ei oteta esille asiaa, josta ei ole ennakolta ilmoitettu toiselle osapuolelle.
2. Mikäli liittojen edustajat haluavat olla läsnä työnantajan ja työntekijäin välisissä paikallisissa neuvotteluissa, on heillä siihen oikeus edellyttäen, että ko. asiasta on jo aikaisemmin

neuvoteltu paikallisesti asianomaisten kesken, ja että neuvotteluun osallistumisesta sovitaan liittojen välillä.

28 §

Sopimusten tulkinta

1. Jos tämän sopimuksen tai sopimuspuolten välillä tehtyjen muiden sopimusten tai pöytäkirjojen sisällöstä, määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta asianosaiset keskenään neuvottelemalla eivät pääse yksimielisyyteen, on asia siirrettävä allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Elleivät nämäkään pääse asiasta yksimielisyyteen, voi jompikumpi sopimuspuoli alistaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Paikalliset neuvottelut erimielisyysasiassa on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.
3. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut asiasta eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyden aiheena oleva asia sekä molempien osapuolten kanta. Muistiosta on jätettävä molemmille sopimuspuolille kappale.

29 §

Erimielisyyksien sovittelu

1. Jos jostain muusta kuin 28 §:ssä mainitusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja työntekijäin välillä, on ennen kuin muihin toimenpiteisiin saadaan ryhtyä, asiassa pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten välillä, ja elleivät nämä pääse yksimielisyyteen, on asia siirrettävä sopimuspuolten ratkaistavaksi, ja siitä laadittava 28 §:n 3. kohdassa tarkoitettu muistio.

2. Jommankumman sopimuspuolen esittäessä neuvotteluja 1. kohdassa tarkoitetussa asiassa, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. Neuvottelujen kestäessä ei ko. asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakkoa tai työsulkua), tahi ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.
3. Elleivät edellä mainitut neuvottelut johda sovintoon, on sen järjestön, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, siitä ilmoitettava kirjallisesti toiselle järjestölle viimeistään 14 vuorokautta ennen aiottua seisausta.
4. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon. Liittojen on ilman viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

30 §

Jatkuva neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen

1. Sopimuskauden aikana liittojen välillä voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusala koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä.

Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

2. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään tavoitteet, joihin yhteistuumin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan sellaisinaan, jos niiden nähdään parhaiten täyttävän osapuolten tavoitteet.

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko luottamusmiehen ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

31 §

Voimassaolo ja irtisanomisjärjestys

1. Tämä sopimus tulee voimaan, sikäli kuin allekirjoituspöytäkirjasta ei muuta johdu, 7. lokakuuta 2010 lukien ja on voimassa 29. päivään helmikuuta 2012 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanoaan, on irtisanovan puolen viimeistään ensimmäisessä sopimusneuvottelussa annettava muutosehdotus vastapuolelle. Irtisanomisen tulee tapahtua todistettavasti. Sopimuspuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttelemättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta tai muutosehdotuksesta.

Työntekijäin palkkaryhmittelyä koskevat muutosehdotukset voidaan tehdä myös sopimusneuvottelujen aikana.

3. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä lokakuun 7. päivänä 2010

METSÄTEOLLISUUS ry

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Huolto-osastoilla työskentelevien työntekijäin osalta olemme allekirjoittaneet tämän sopimuksen.

Helsingissä lokakuun 7. päivänä 2010

METALLITYÖVÄEN
LIITTO ry

SÄHKÖALOJEN
AMMATTILIITTO ry

PÖYTÄKIRJA

Aika ja paikka 2.12.1993, Metsäteollisuus ry:n toimisto

Läsnä Mauri Moren, Metsäteollisuus ry
Arto Tähtinen, Metsäteollisuus ry
Heikki Peltonen, Puu- ja erityisalojen liitto ry
Kalevi Väisänen, Puu- ja erityisalojen liitto

OPPISOPIMUSLAIN MUKAISEEN OPPISOPIMUSSUHTEESEEN OTETTAVIEN TYÖSUHTEEN EHDOT MEKAANISESSA METSÄTEOLLISUUDESSA (LIITE I)

- 1 § Oppisopimussuhteisen otettavien oppilaiden työsuhteissa noudatetaan voimassaolevaa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen työehtoja.
- 2 § Oppisopimusoppilaiden työsuhteen ehtoja koskevan pöytäkirjan 2.12.1993 voimassaoloa jatketaan sopimuskauden loppuun. Sopimuksen 2 §:n mukaiset palkat ovat 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ensimmäisen vuoden osalta 7,52 euroa ja toisen vuoden osalta 7,93 euroa. (muutettu 7.10.2010)
- 3 § Ennen oppisopimuksen solmimista yritykseen työsuhteessa olevan palkka sovitaan paikallisesti.
- 4 § Tämä sopimus on voimassa 29.2.2012 saakka (muutettu 7.10.2010)

Aika ja paikka edellä mainitut.

METSÄTEOLLISUUS ry

Mauri Moren

Arto Tähtinen

PUU JA ERITYISALOJEN LIITTO ry

Heikki Peltonen

Kalevi Väisänen

Huolto-osastolla työskentelevien työntekijäin osalta olemme tarkastaneet ja allekirjoittaneet tämän pöytäkirjan.

Aika ja paikka edellä mainitut.

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Per-Erik Lundh

Erik Lindfors

SUOMEN SÄHKÖALANTYÖNTEKIJÄIN LIITTO RY.

Seppo Salisma

Hans Wikholm

SOPIMUS TUTKINTOTAVOITTEISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ TYÖHARJOITTELUSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA MEKAANISESSA METSÄTEOLLISUUDESSA (LIITE I A)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua mekaanisessa metsäteollisuudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia työsopimus.

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

2 §

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssäoppimista koskeva yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

- yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssäoppimismuodot sekä,

- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja
- ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

3 §

Henkilöstön työsuhdeturva

Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä 2 §:ssä todettua menettelytapaa työsopimuslakiin tai irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

Helsingissä 8. päivänä joulukuuta 2000

METSÄTEOLLISUUS ry

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

METALLITYÖVÄEN LIITTO

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO

TT-SAK YLEISSOPIMUS (LIITE II)

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytystä.
Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Työehtosopimusosapuolten nimeämällä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen

periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa,

kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja

työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvalluutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän

mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

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.

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä

muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen

jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2

Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa

heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus (Lisätty 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä,

päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päätymisestä lukien.

4.3

Työsuohdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei päälouottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja (Muut. 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

Muu luottamusmies kuin päälouottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsuopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsuopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsuopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsuopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsuopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole

samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset (Muut. 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden

palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike-

tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai

Julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetykset korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti,

keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta,

milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle - varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä

mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.5

Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään

tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2

Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3

Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti

taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

**SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ
SAK**

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 4.6.1997

Paikka TT

Läsnä	Kahri, Tapani	TT	puheenjohtaja
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	SAK	
	Palanko-Laaka, Kirsti	SAK	
	Kopperi, Matti	SAK	
	Hietala, Harri	TT	sihteeri

1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus.

Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:

- TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.
- TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.
- Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989
- TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969
- TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
- TT-SAK koulutussopimus 15.11.1990.
- TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986

3 Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja

Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.

- 5 Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.
- 6 Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 7.4 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin enintään 38.000 kurssipäivää kalenterivuotta kohti.

- 7 TT ja SAK jatkavat perustamansa pysyvän rationalisointineuvottelukunnan toimintaa. Neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa edistää tuottavuuden ja tuottavuuden seurantajärjestelmien kehittämistä sekä laatia tarvittavat tiedotus- ja koulutusohjelmat sekä kerätä ja jakaa alalta saatuja kokemuksia ja tietoutta. Neuvottelukunta on velvollinen ottamaan jomman kumman keskusliiton pyynnöstä käsiteltäväkseen rationalisointia koskevia teknisiä kysymyksiä sekä antamaan niistä lausuntonsa. Kumpikin

keskusliitto valitsee neuvottelukuntaan kuusi edustajaa ja asettaa neuvottelukunnan käyttöön yhden sihteerin. Edustajat valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Keskusliitot osallistuvat puoliksi neuvottelukunnan toiminnan rahoittamiseen.

Liitot, jotka ovat yhtyneet tähän sopimukseen, asettavat, jolleivät toisin sovi, yhteisen toimikunnan, jonka tehtävänä on muun muassa edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevissa asioissa. Asianomaisen liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisointia koskevan kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Toimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, elleivät liitot sovi muusta parillisesta jäsenluvusta. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

- 8 Osapuolet toteavat, että työpaikkaruokailun järjestäminen riippuu paikallisista järjestämisedellytyksistä. Näistä ja erilaisista laatu- ja tasovaatimuksista riippuen työpaikkaruokaloissa tarjottavien aterioiden hinta saattaa vaihdella. Osapuolet suosittelevat kuitenkin, että työpaikkaruokailun tapahtuessa työnantajan omistamissa tai hallitsemisissa tiloissa ruoan hintaan sisällytetään enintään raaka-aine- ja työvoimakustannukset.
- 9 Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.

Vakuudeksi:
Harri Hietala

Matti Kopperi

Tarkistettu:
Tapani Kahri
Lauri Ihalainen

Seppo Riski
Kirsti Palanko-Laaka

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava:

työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden
lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina / 4
viikkoa

Toimiala- kohtainen kerroin	Toimialat
0.305	1 Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2 Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3 Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4 Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5 Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6 Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7 Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8 Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9 Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi

Toimiala-
kohtainen
kerroin

Toimialat

		virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK) (LIITE III)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.

2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa

työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 §

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määriteltä työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy –käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien

velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissäntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määrääjän loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määrääjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai

juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 §

Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 §

Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja

ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista

koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräajaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoajaa.

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti 14 §:n mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä

noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain

13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisyjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneaikoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia.

Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN
KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN
KESKUSJÄRJESTÖ SAK

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.5.2001

Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

Läsnä	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatunen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	SAK
	Kirsti Palanko-Laaka	SAK
	Jorma Rusanen	SAK

1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

3 Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi

Tarkastettu

PÖYTÄKIRJA

1 Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.

2 Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.

Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantumisen jälkeen.

3 Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä tammikuun 26. päivänä 2005

METSÄTEOLLISUUS RY

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Huolto-osastoilla työskentelevien työntekijäin osalta olemme tarkastaneet ja allekirjoittaneet tämän sopimuksen.

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI (LIITE III A)

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelemättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa

muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelämättä ja pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

LOMAPALKKASOPIMUS 2005 (LIITE IV)

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta

lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien kerroin
lukumäärä

2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2

29	214,8
30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

3 § Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

4 § Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä. Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyyssölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

RYHMÄHENKIVAKUUTUS (LIITE V)

Työehtosopimuksen 21 §:n mukaisen ryhmähenkivakuutuksen perusteella vakuutuksenantaja maksaa vakuutetun kuoltua alla olevan taulukon mukaisen vakuutussumman. Vakuutuksen saamisen tarkemmat ehdot ilmenevät Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin vakuutusehdoista, jotka ovat voimassa 1.1.2010 lukien.

1. Perussummat (€)

Edunjättäjän ikä kuolinhetkellä	Edunjättäjä kuollut vuonna 2009	Edunjättäjä kuollut vuonna 2010
- 49	15 380	15 380
50	14 360	14 360
51	13 350	13 350
52	12 280	12 280
53	11 280	11 280
54	10 280	10 280
55	9 260	9 260
56	8 230	8 230
57	7 260	7 260
58	6 190	6 190
59	5 170	5 170
60 -	4 200	4 200
2. Lapsikorotus	6 920	6 920

3. Tapaturmakorotus

50 % perussumman ja lapsikorotuksen yhteismäärästä.

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ (LIITE VI)

Osapuolet suosittelvat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaikajoustoihin.

Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

1. Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikasaldo voi vaihdella. Samoin tulee sopia, voiko työaikasaldo olla negatiivinen.

Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasuserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan.

Tehdyistä ylitöistä pankkiin voidaan siirtää perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityön osat.

2. Vapaiden antaminen

Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisen ajankohdan.

Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta. Ellei paikallisesti toisin sovita, työaikasaldo puretaan kalenterivuoden lopussa. Ellei niitä ole annettu, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

3. Palkanmaksu

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.

4. Sairaus

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä, ei pankkivapaa kulu. Jos työkyvyttömyys alkaa pankkivapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei pidetä pankkivapaana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

5. Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka.

6. Työaikapankkijärjestelmän lakkaaminen

Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta.

Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.

Niin ikään sovitaan vastaavanlainen siirtymäaika, jonka kuluessa työntekijät maksavat lainatut työaikasaldot.

MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA (LIITE VII)

1 §

Soveltamisala

Paikallisesti voidaan sopia palkkojen määrittämisestä kuukausipalkkoina. Tällöin noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita. Näitä määräyksiä ei sovelleta aikaisemmin tehtyihin paikallisiin sopimuksiin, elleivät osapuolet nimenomaisesti siitä sovi.

2 §

Osa-aikaiset

Työajan ollessa lyhyempi kuin työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, työkohtaiset kuukausipalkat määräytyvät työajan suhteessa työehtosopimuksen mukaiseen työaikaan. Tämän sopimuksen mukaisen tuntijakajan asemesta jakajana käytetään keskimääräistä sovittua työaikaa kuukaudessa.

3 §

Työkohtaiset kuukausipalkat

Työkohtaiset kuukausipalkat 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

Pr 1	1361
Pr 2	1436
Pr 3	1515
Pr 4	1602
Pr 5	1710
Pr 6	1823
Pr 5a	1932
Pr 5b	2018
Pr 6a	2059
Pr 6b	2151

Kuukausipalkka sisältää työajanlyhennyskorvauksen ja arkipyhäkorvauksen.

4 §

Ylityö- ja sunnuntaipalkan laskenta

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa tai sunnuntaikorotusta on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 169. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyn ylityön palkkaa laskettaessa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 161 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 168.

Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon tuotantopalkkiot, mutta ei vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia.

5 §

Sairausajan palkka

Sairausajan palkkana maksetaan kuukausipalkka ilman vuorolisiä.

6 §

Osa-ajan palkka

1. Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin työntekijä on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa. Osa-ajan palkkaa sovelletaan myös laskettaessa matka-ajan palkka.
2. Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta/päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien/-

päivien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Poissaolopäivän tai -tunnin palkka vaihtelee joka kuukausi asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

Kuukausityöaika 2010- 2012

2010	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	19	152
Helmikuu	20	160
Maaliskuu	23	184
Huhtikuu	20	160
Toukokuu	20	160
Kesäkuu	21	168
Heinäkuu	22	176
Elokuu	22	176
Syyskuu	22	176
Lokakuu	21	168
Marraskuu	22	176
Joulukuu	21	168

2011	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	20	160
Helmikuu	20	160
Maaliskuu	23	184
Huhtikuu	19	152
Toukokuu	22	176
Kesäkuu	20	160
Heinäkuu	21	168
Elokuu	23	184
Syyskuu	22	176
Lokakuu	21	168
Marraskuu	22	176
Joulukuu	20	160

2012	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	21	168
Helmikuu	21	168
Maaliskuu	22	176
Huhtikuu	19	152
Toukokuu	21	168
Kesäkuu	20	160
Heinäkuu	22	176
Elokuu	23	184
Syyskuu	20	160
Lokakuu	23	184
Marraskuu	22	176
Joulukuu	17	136

Tämän taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymyksessä on osa-ajan palkan laskeminen, että asianomainen työntekijä ei ole keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä ja että toinen vapaapäivä on lauantai.

7 §

Vuosilomapalkka ja lomarahat

1. Vuosilomapalkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
2. Työntekijälle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskipäiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 3 luvun 11 §:ssä säädetään. Keskipäiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

Vaihtoehtoisesti voidaan sopia paikallisesti, että säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

Milloin työntekijälle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.

3. Päivä- ja kaksivuorotyössä luetaan työajan lyhentämisestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan vuosilomalain 2 luvun 7 §:n laskentatapaa.
4. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä. Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan lomaraha kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.
5. Vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla lomapäivien lukumäärällä.

8 §

Palkanmaksupäivä

- 1 Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuna kiinteänä palkanmaksupäivänä, jolloin palkan tulee olla nostettavissa työntekijän ilmoittamassa pankissa.
- 2 Mikäli palkanmaksupäivä ei ole pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla työntekijän nostettavissa

palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä aukiolopäivänä.

- 3 Palkanmaksupäivän ja -tavan muutoksesta sovitaan paikallisesti viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava viimeistään korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

9 §

Työajan lyhennyskorvaukset työsuhteen päättyessä

Milloin työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä.

10 §

Kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotto

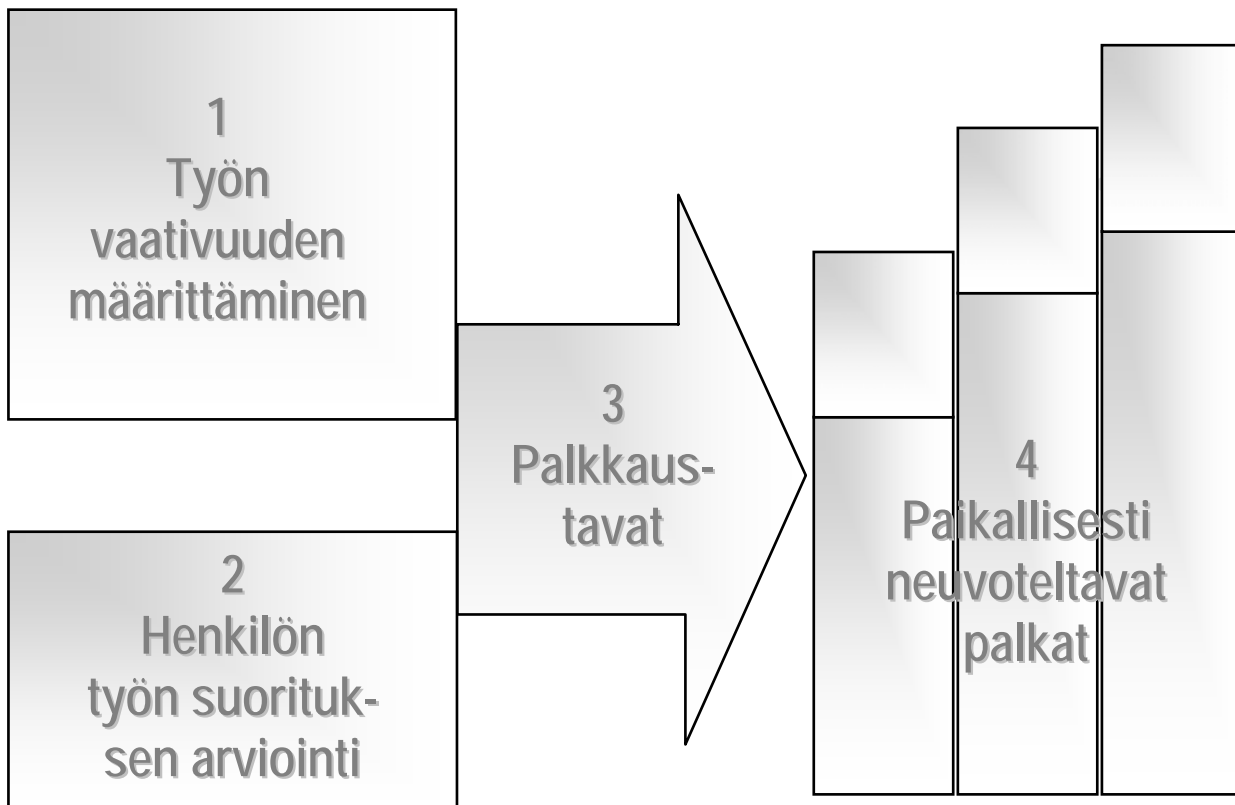
Sovittaessa kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotosta tulee samalla sopia menettelytavasta, jolla voidaan palata tuntipalkkaukseen. Järjestelmä voidaan sopia irtisanomisenvaraiseksi tai määräaikaiseksi.

Kuukausipalkkausjärjestelmään tulee pyrkiä siirtymään kustannusneutraalisti. Tarvittaessa voidaan sopia ajankohdasta, jolloin kustannusten muutoksia tarkastellaan ja järjestelmää tarpeen mukaan muutetaan. Mikäli siirrytään takaisin tuntipalkkoihin, tulee tämä tehdä kustannusneutraalisti.

Sovittaessa kuukausipalkkausjärjestelmästä on myös sovittava menettelytavasta, jota noudatetaan, ettei työntekijän vuosiansiotaso laske lomapalkan laskentasäännön muuttumisen vuoksi.

Mekaanisen metsäteollisuuden palkkausjärjestelmien kehittäminen

Koulutusaineisto



Työn vaativuuden arviointi, henkilökohtainen palkanosa, palkkaustavan valinta ja paikallisesti neuvoteltavat palkat

Johdanto

Palkka-asioiden johdonmukainen ja pitkäjänteinen hoito varmistaa palkkakustannusten hallinnan ja henkilöstön oikeudenmukaisen ja tasapuolisen palkkauksissa.

Tämän Metsäteollisuus ry:n ja Puu- ja erityisalojen liiton kesken laaditun koulutusmateriaalin tavoitteena on helpottaa palkkaperusteiden ja palkkaustapojen valintaa ja käyttöä, sekä työn vaativuus- ja palkkausjärjestelmien täytäntöönpanoa ja soveltamista.

Sisältö

Työn vaativuuden määrittäminen, henkilökohtainen työsuoritus, palkkaustavan valinta, palkkarakenteet ja paikallisesti neuvoteltavat palkat.

1 Palkkauksen tavoitteet

Hyvin hoidettu palkkaus perustuu työpaikalla laadittuun palkkapolitiikkaan. Palkkapolitiikassa asetetaan palkkauksen tavoitteet. Keskeisimpiin tavoitteisiin kuuluvat palkkauksen oikeudenmukaisuus, henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja palkkauksen kannustavuus. Yksityiskohdat suunnitellaan ja toteutetaan paikallisesti.

2 Palkkaperusteet

Palkkaperusteiden tulee olla tosiasioihin perustuvia ja selkeitä. Niiden mittaamisen on perustuttava oikeisiin ja hyväksyttäviin mittaustapoihin.

Palkkaperusteina käytetään työn vaativuutta ja henkilön työsuoritusta.

Niiden käytön perusteena on se tosiasia, että vaativammasta työstä ja paremmasta työsuorituksesta tulee saada parempi palkka kuin vähemmän vaativasta työstä ja vähemmän hyvästä työsuorituksesta. Palkat siis porrastetaan työn vaativuuden ja työsuorituksen perusteella.

2.1 Työn vaativuus

2.1.1 Työn kuvaus

Työn vaativuuden arviointia varten työt on kuvattava niin hyvin, että niiden perusteella voidaan vaativuuden arviointi tehdä luotettavasti.

2.1.2 Työn vaativuusryhmittely

Työpaikan työt jaetaan vaativuusryhmiin työnvaativuus-tekijöiden avulla.

Työn vaativuustekijöitä ovat työn vaatima osaaminen, työstä aiheutuva vastuu, työn kuormittavuus ja työolosuhteet.

Eri vaativuustekijöiden painoarvot ovat, toimialasta riippuen, yleensä seuraavat:

- osaaminen 45 - 50 %
- vastuu 30 - 35 %
- kuormitus 10 - 15 %
- olosuhteet 10 - 15 %

2.1.3 Työn vaativuuden mittaaminen

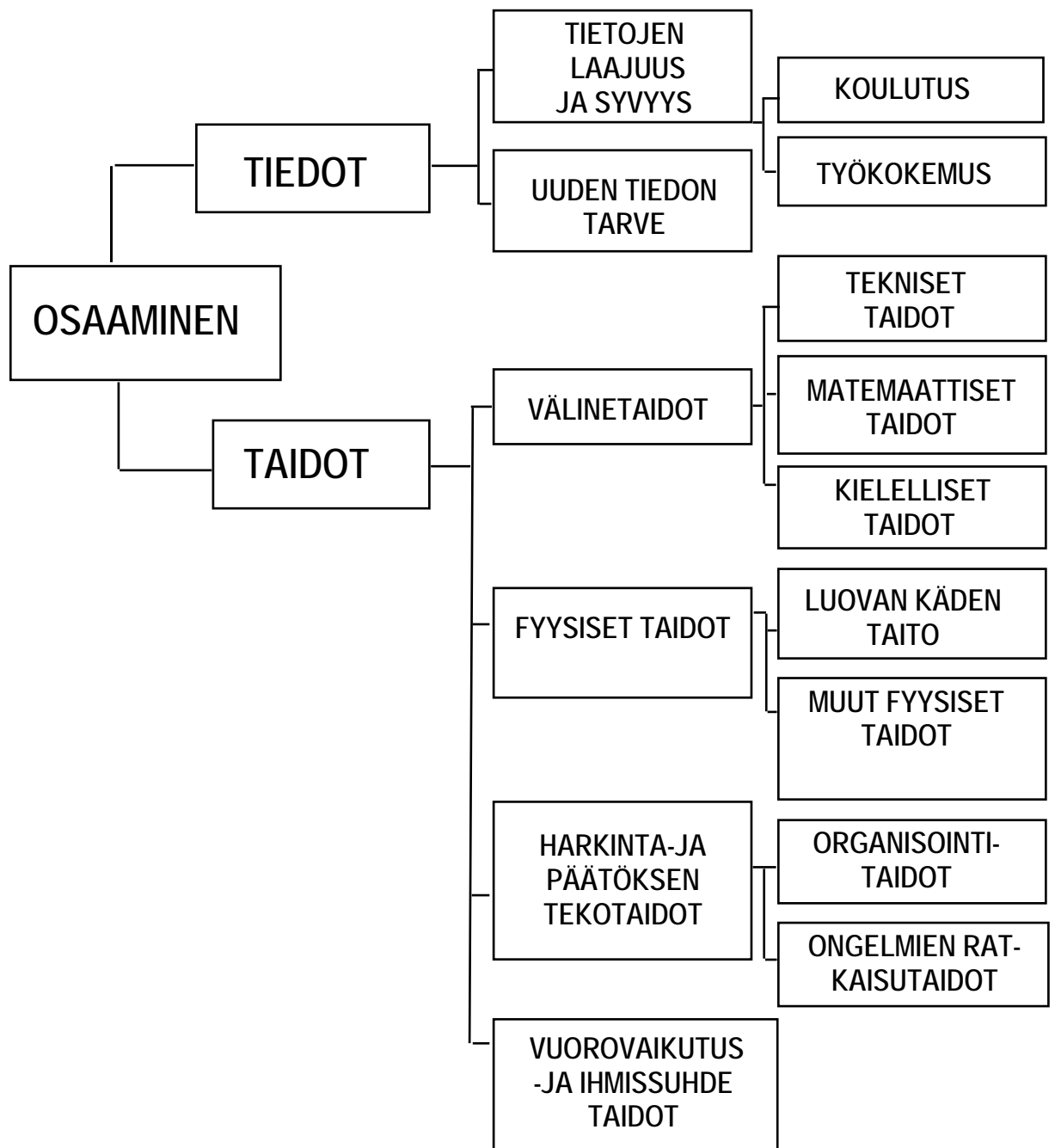
Erilaisia työn vaativuuden mittausjärjestelmiä on olemassa runsaasti karkearyhmittelystä tarkkoihin pisteytysjärjestelmiin.

Valittaessa paikallisesti käyttöön tulevaa järjestelmää on otettava huomioon työpaikan olosuhteet ja tarpeet, kuten töiden lukumäärä.

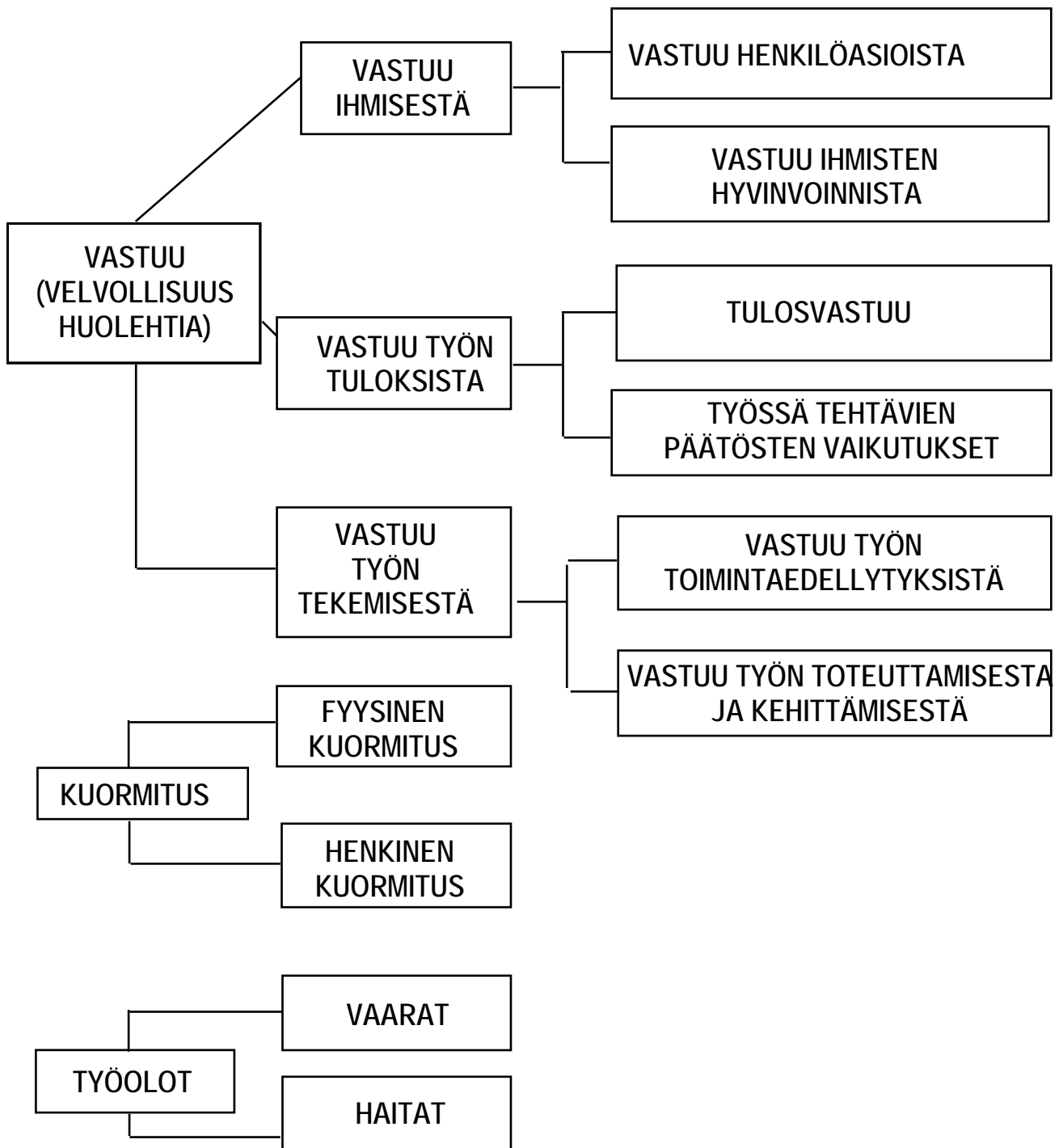
Jos luokiteltuja töitä on vähän, riittää usein karkearyhmittely.

Jos luokitettavia töitä on paljon, tarvitaan analyyttisempää, pisteytykseen perustuvaa, työn vaativuuden mittausjärjestelmää.

Valtakunnallisessa työnarviointitutkimuksessa käytetyt vaativuustekijät



Valtakunnallisessa työn arviointitutkimuksessa



ALA- JA TYÖPAIKKAKOHTAISISSA SOVELLUTUKSISSA
VAATIMUSTEKIJÄT VOIVAT VAIHDELLA TARPEEN MUKAAN.

Esimerkki karkearyhmittelystä

Määrittäminen tapahtuu kolmen vaativuustekijän, työn vaatiman osaamisen, työn edellyttämän vastuun ja työstä aiheutuvan kuormituksen pohjalta. Tällä karkearyhmittelyllä työt jaotellaan kolmeen vaativuusryhmään.

Taso	Kuvaus
1	Lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja vähäistä kuormitusta vaativat työt.
2	Normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta vaativat työt normaalilla kuormituksella tai tason 1 työ kuormitukseltaan raskaana.
3	Työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä suurta vastuuta kuormitukseltaan normaalina tai tason 2 työ kuormitukseltaan raskaana.

Karkearyhmittelyssä otetaan huomioon myös työolosuhteet kuormitustekijänä.

Esimerkki työnvaativuusryhmittelystä

Työn vaatima osaaminen

Kuvaus	Pisteet
Työ edellyttää lyhyttä opastusta	18
Työ edellyttää huolellista opastusta ja lyhyehköä työkokemusta	54
Työ edellyttää ammatillista koulutusta ja pitkää työkokemusta	90

Työn edellyttämä vastuu

Kuvaus	Pisteet
Työ vaatii tekijältään normaalia vastuuta	12
Työ vaatii tekijältään melkoista vastuuta	36
Työ vaatii tekijältään suurta vastuuta	60

Työstä aiheutuva kuormitus

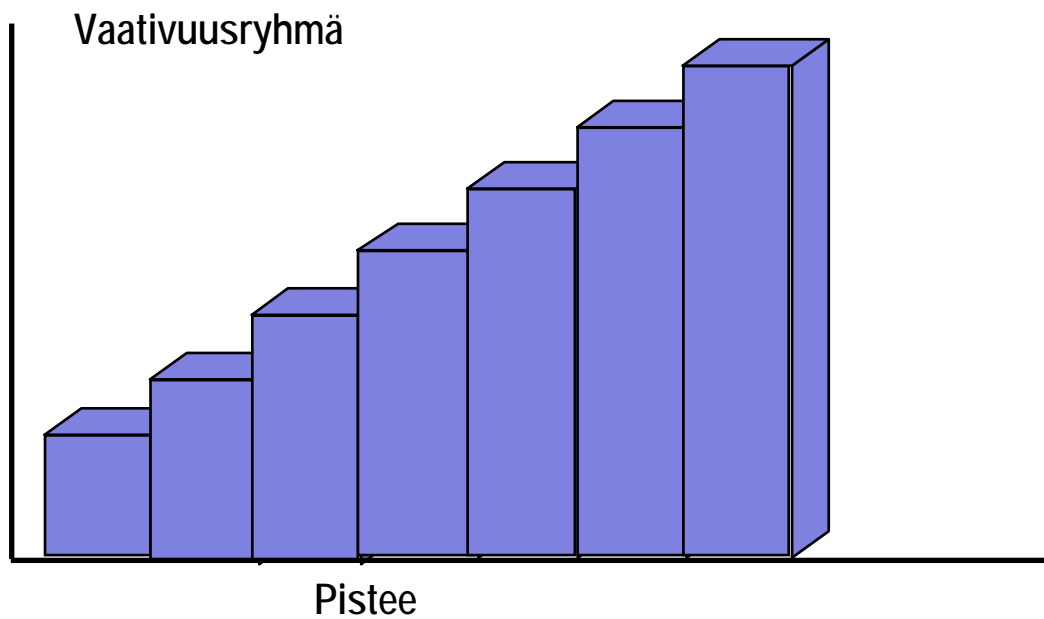
Kuvaus	Pisteet
Kuormitus on vähäistä	6
Kuormitus on normaalia	18
Kuormitus on raskasta	30

Työolosuhteet

Kuvaus	Pisteet
Työolosuhteet ovat hyvät	4
Työolosuhteet ovat normaalit	12
Työolosuhteet ovat vaikeat	20

Työnvaativuusryhmittelyn avulla sijoitetaan työpaikan työt vaativuusryhmiin.
Pistesummat osoittavat töiden vaativuusjärjestyksen.

Vaativuusryhmittely



Vaativuuden perusteella porrastetaan työkohtainen palkanosa.

2.2 Henkilön työsuoritus

Henkilön työsuorituksen arviointiperusteet muodostetaan työpaikalla tärkeiksi katsotuista tekijöistä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työtulokset, ammattitaito, monipuolisuus ja käytettävyys.

Yksinkertaisessa työsuorituksen arvioinnissa voidaan työsuoritukset jakaa esimerkiksi kolmelle portaalle:

tydyttäviin
hyviin
erinomaisiin

Tarvittaessa analyyttisempää työsuorituksen arviointia voidaan halutuille työsuoritustekijöille laatia pistetaulukot painottaen niitä tekijöitä, jotka koetaan työpaikalla tärkeiksi.

Esimerkiksi työsuorituksen arvioinnista

Tässä tapauksessa työsuoritusta arvioidaan neljällä tekijällä:
työtuloksella, ammattitaidolla, monipuolisuudella ja käytettävyydellä.

Työtulos

Työntekijän työtulokset ovat tyydyttäviä

Työntekijän työtulokset ovat hyviä

Työntekijän työtulokset ovat erinomaisia

Ammattitaito

Työntekijän ammattitaito on tyydyttävä

Työntekijän ammattitaito on hyvä

Työntekijän ammattitaito on erinomainen

Monipuolisuus

Työntekijä hallitsee ja tekee vain yhtä työpaikan töistä

Työntekijä hallitsee ja tekee joitakin työpaikan töistä

Työntekijä hallitsee ja tekee useita työpaikan töistä

Työssä käytettävyys

Työntekijän käytettävyys on tyydyttävä

Työntekijän käytettävyys on hyvä

Työntekijän käytettävyys on erinomainen

Työsuorituksen arvioinnin avulla porrastetaan henkilökohtainen palkanosa.

Henkilökohtainen palkanosa voi olla esimerkiksi:

1 - 16 % työntekijän työkohtaisen palkanosan prosenttiosuudesta.
Käytössä on myös muunlaisia henkilökohtaisen palkanosan vaihteluvälejä.

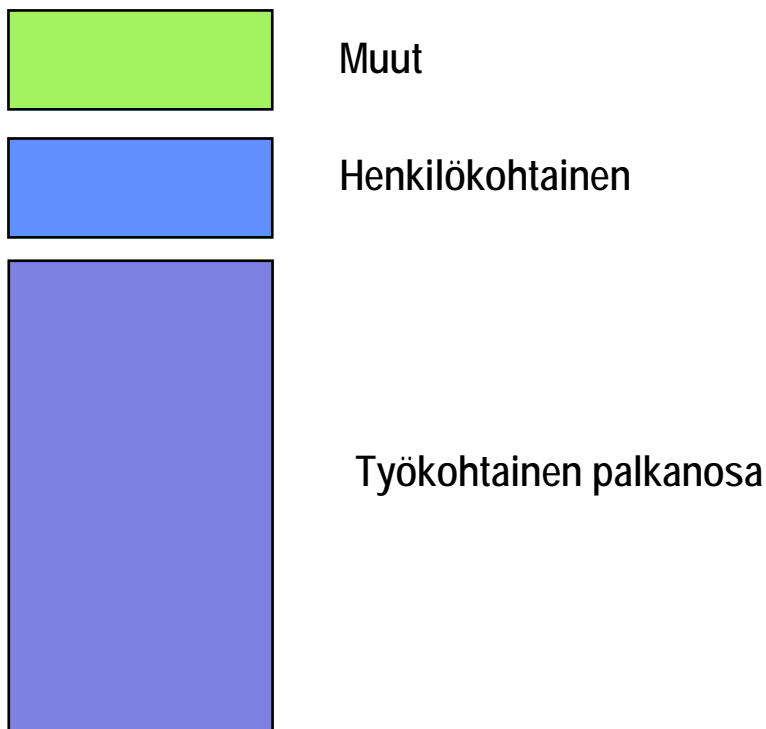
3 Palkkarakenne

3.1 Henkilön palkkarakenne

Henkilön palkka muodostetaan vähintään kahdesta palkanosasta, työkohtaisesta ja henkilökohtaisesta. Lisäksi palkkaan voi sisältyä muitakin palkanosia, jotka riippuvat paikallisista palkkasovellutuksista.

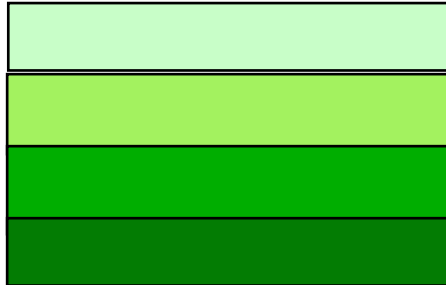
Esimerkki 1

Henkilön palkkarakenne, aikapalkka



Esimerkki 2 Henkilön palkkarakenne, palkkiopalkka

Suoritus-
palkkaos



Palkkio-osa esim:

- Laatu

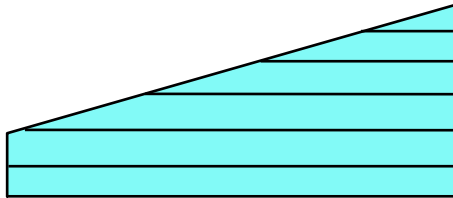
-

-

-

Heko

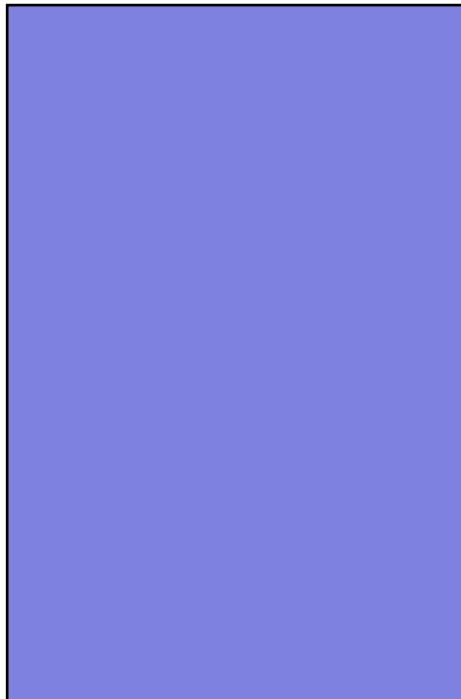
-



Henkilökohtainen
palkanosa, esim:

- 1-16 %

Kiinteä
palkanosa



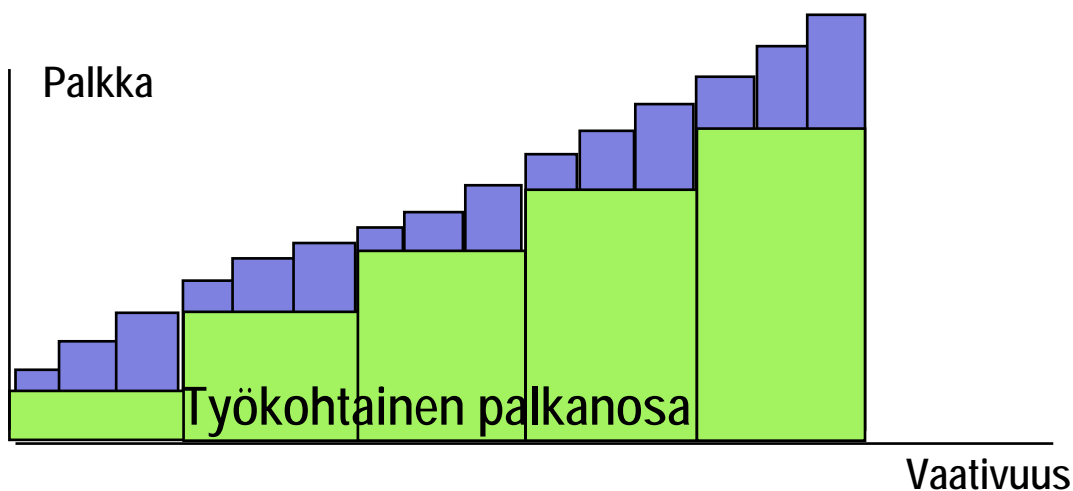
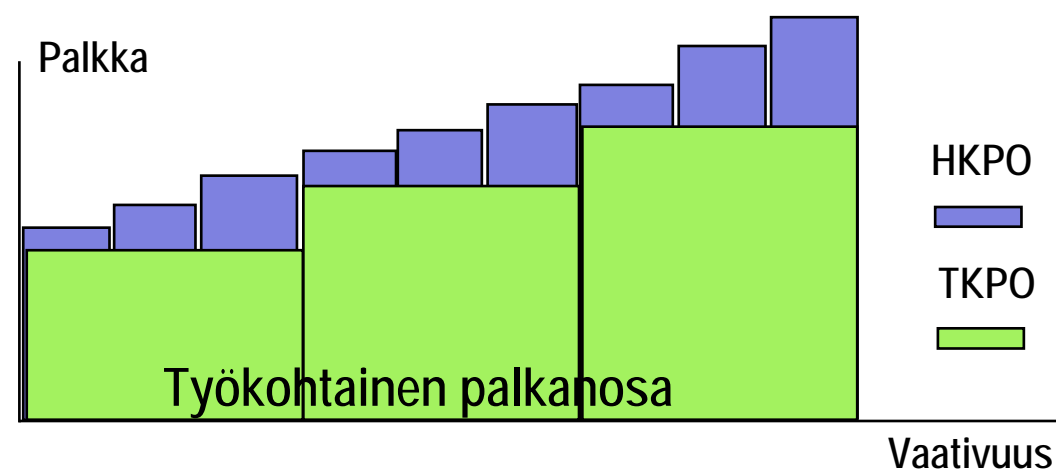
Kiinteä osa esim:

- 50-70%

3.2 Työpaikan palkkarakenne

Työpaikan palkkarakenne muodostuu työkohtaisten palkkojen vaativuusjärjestyksen mukaisesta portaikosta ja henkilökohtaisen palkanosan työsuorituksen mukaisesta porrastuksesta. Porrastuksen määrä ja jyrkkyys riippuu työtehtävien vaativuuseroista ja työpaikan palkkaukselle asetetuista tavoitteista.

Esimerkki työpaikan palkkarakenteesta



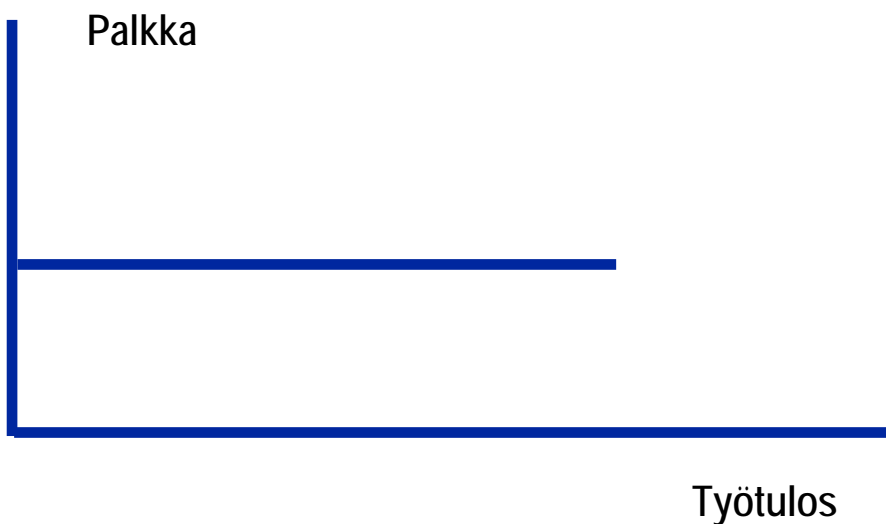
4 Palkkaustavat

Seuraavassa on käsitelty yleisimmät palkkaustavat. Muitakin palkkaustapoja on käytettävissä. Erityistä huomiota kannattaa kiinnittää yrityksen kannattavuuden ja tuottavuuden sekä työntekijöiden ansioiden kehittämistä tukeviin palkkaustapoihin.

4.1 Aikapalkka

Yleisnimitys palkoista, joilla tarkoitetaan aikayksikköä kohti etukäteen määrättyä kiinteätä palkkaa. Palkka ei ole välittömästi riippuvainen työsuorituksesta.

Aikapalkkoja ovat mm. tuntipalkka ja kuukausipalkka.



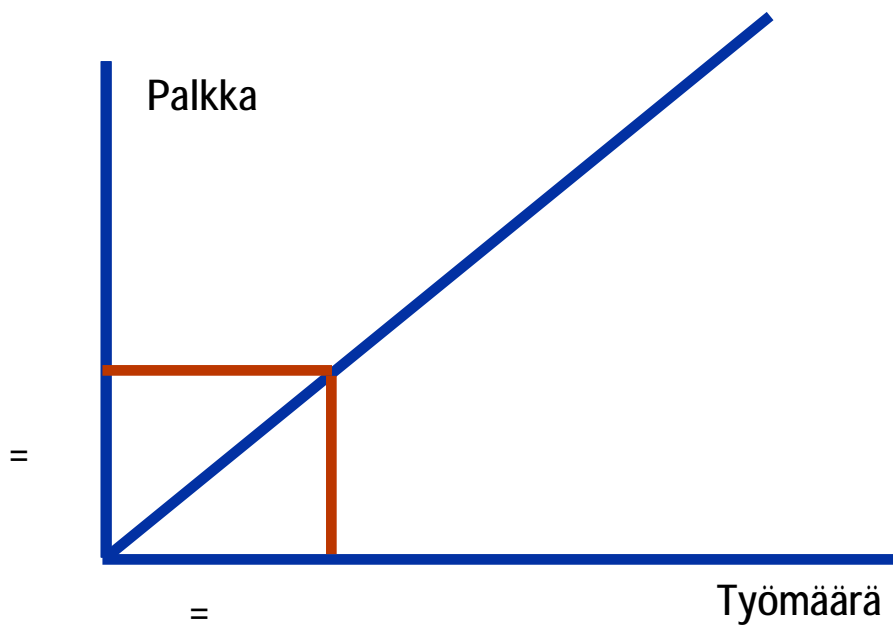
4.2 Suorituspalkat

4.2.1 Urakkapalkat

Yleisnimi palkkaustavoille, joissa perusteena on rahakerroin ja työmäärä. Urakkapalkkoja ovat suora- ja osaurakat.

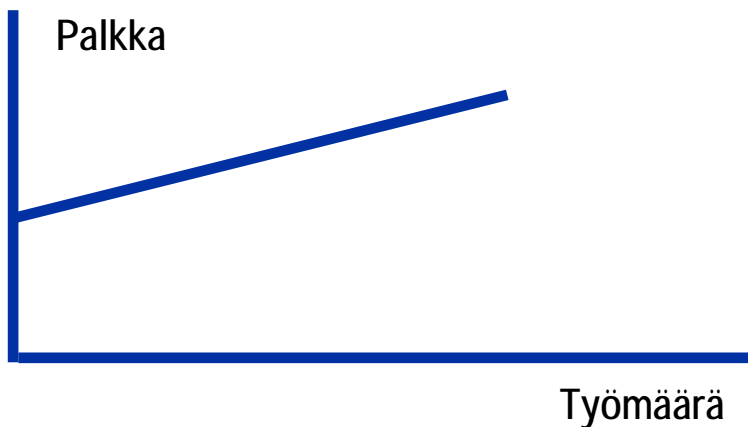
4.2.1.1 Suora urakka

Suora urakka on palkkaustapa, jossa koko palkka määräytyy tehdyn työmäärän perusteella. Urakkahinta määräytyy työarvon (T) ja rahakerroin (R) tulona.



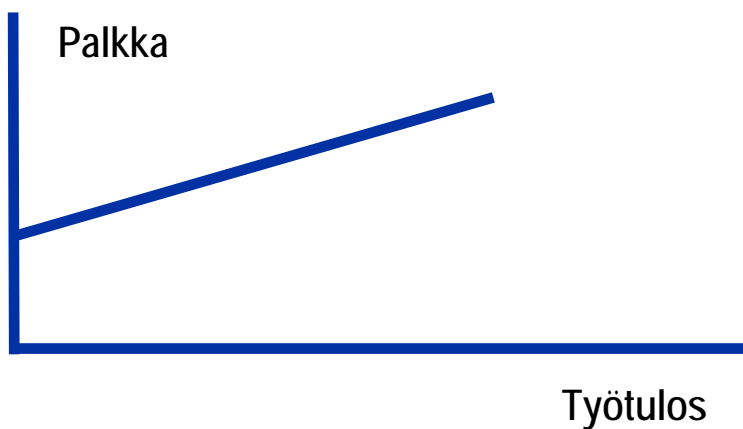
4.2.1.2 Osaurakka

Osaurakka on palkkaustapa, jossa palkka määräytyy kiinteästä palkanosasta ja työmäärästä riippuvasta, muuttuvasta palkanosasta. Osien suhde määritetään tapauskohtaisesti.



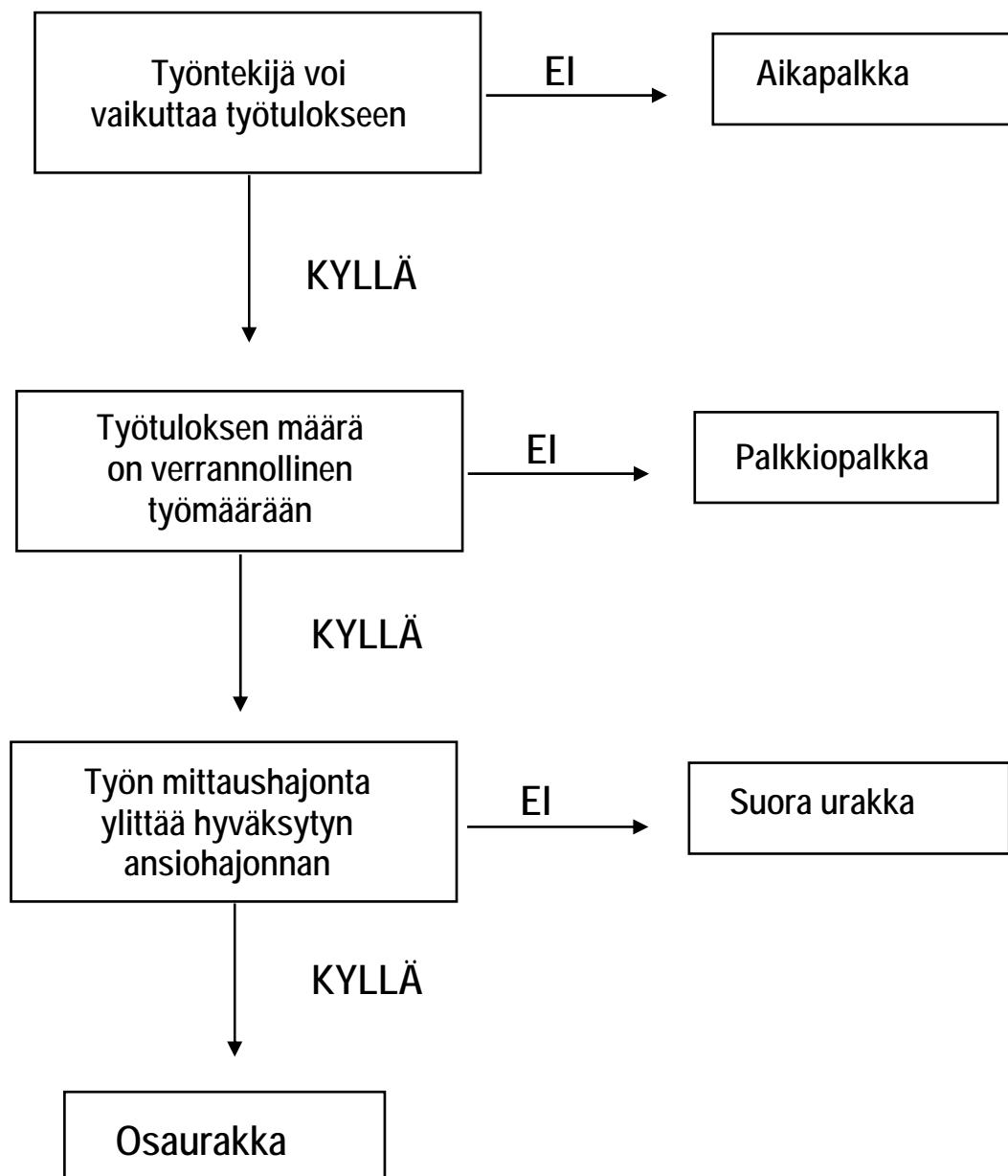
4.2.2 Palkkiopalkka

Tulosta voidaan mitata määrän, laadun, säästön tai muun sopivan tulostekijän avulla. Palkkiopalkkoja nimitetään usein sen mukaan, mihin palkka on sidottu. Esimerkiksi määräpalkkio, laatupalkkio, säästöpalkkio jne.



4.3 Palkkaustavan valinta

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten sopivaa palkkaustapaa.
Palkkaustavat valitaan työpaikkakohtaisesti.



Työn vaativuuden arviointi, henkilökohtainen palkanosa, palkkaustavan valinta ja paikallisesti neuvoteltavat

Tutkitut perusteet

