

**TEKSTIILITEOLLISUUDEN
LAITOSMIESTEN**

TYÖEHTOSOPIMUS

2010-2013

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY:N

JA

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY:N

VÄLINEN

TEKSTIILILAITOSMIESTEN

TYÖEHTOSOPIMUS

5.3.2010 - 31.1.2013

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
1 §.	Sopimuksen soveltamisala 1
2 §.	Työrauhavelvoite 2
3 §.	Keskusliittojen väliset sopimukset 2
4 §.	Työhön ottaminen ja erottaminen 2
5 §.	Irtisanominen ja lomautus 3
6 §.	Työaika 4
7 §.	Palkkausmuodot, palkkamäärittelyt ja keskituntiansio 7
	Palkkalaskelma 9
8 §.	Luontoisedut 9
9 §.	Korvaus vuorotyöstä sekä ilta- ja yötyöstä 9
10 §.	Sunnuntaityö-, ylityö-, yms. korvaukset 10
11 §.	Osa-ajan palkka ja kuukausipalkan jakaja 11
12 §.	Vuosiloma ja lomapalkka 12
13 §.	Korvaus sairausajalta 14
14 §.	Matkakorvaus ja päiväraha 16
	Työskentely tehdas-alueen ulkopuolella 16
	Matkakustannusten korvaaminen 17
	Matka-ajan korvaus työmatkoilla 18
15 §.	Eriyisiä korvauksia 18
	A. Arkipyhäkorvaus 18
	B. Hälytysluontoinen työ 20
	C. Varallaolo 21
	D. Eräitä ansionmenetyksen korvauksia 22
	E. Palveluvuosilisä 22
16 §.	Luottamusmiehet 23
17 §.	Työturvallisuus 23
18 §.	Erimielisyyksien sovittelu ja paikallinen sopiminen 23
19 §.	Erinäisiä määräyksiä 24
	1. Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla 24
	2. Jäsenmaksujen perintä 24
	3. Ryhmähenkivakuutus 24
	4. Kanssakäymisessä noudatettavat menettelytavat 25
20 §.	Työsäännöt 25
21 §.	Sopimuksen voimassaoloaika 25
LIITE N:o 1	Palkkatariffi ja siihen liittyvät määräykset 26
LIITE N:o 2	Keskeytymättömän 3-vuorotyön työaika tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa 31
LIITE N:o 3	Keskeytyvän 3-vuorotyön työaika tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa 33
LIITE N:o 4	Työajan lyhentäminen tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa päivä- ja 2-vuorotyössä... 35
LIITE N:o 4 a	Vaihtoehto Liitteelle N:o 4 38
LIITE N:o 5	Viikonloppuvuoroa koskevat määräykset 39

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY:N

ja

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY:N

välinen

TEKSTIILILAITOSMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 §.

Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan työehtosopimuslain puitteissa niissä työsopimuksissa, joita tehdään TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n alaisiin ammattiosastoihin kuuluvien osalla olevien laitosten, laitosten, nuorempien laitosten sekä laitosten oppilaiden kanssa Kulustavararyhmä ry:n jäsenyhdistyksen Tekstiili- ja vaatusteollisuus ry:hyn kuuluvissa tekstiilitehtaissa.

Laitosmiehinä pidetään tämän sopimuksen mukaan henkilöä, jonka päätehtävänä on koneiden kunnossapitäminen, korjaaminen ja asentaminen niissä kulloinkin käytettävän raaka-aineen tai tuotteen vaatimusten mukaisesti. Laitosmiesoppilana pidetään henkilöä, jota voimassaolevan koulutus- ja oppiohjelman mukaan koulutetaan laitosmieheksi.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ö j ä :

1. Osalla oleva laitosmies, laitosmies, nuorempi laitosmies ja laitosmiesoppilas on määritelty tämän työehtosopimuksen liitteen n:o 1 kohdassa 3.
 2. Tätä sopimusta sovelletaan myös sen 1 §:ssä mainitun työkuvaan omaaviin ompelukonemekaanikkoihin.
 3. Työehtosopimuksen soveltamisohjeisiin sisältyy sopimuksen soveltamisalaa koskeva selvitys.
2. Jos tämän sopimuksen voimassa ollessa joku työnantaja eroaa Tekstiili- ja vaatusteollisuus ry:stä tai työntekijä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n osastosta, ei eroaminen vapauta heitä tämän sopimuksen määräysten noudattamisesta.
3. Jos Tekstiili- ja vaatusteollisuus ry:hyn liittyy uusi jäsen tämän sopimuksen voimassa ollessa, on tätä sopimusta sovellettava tässä jäsenetehtaassa. Sopimuksen soveltamista tarkoitaviin neuvotteluihin on jommankumman osapuolen esityksestä ilman aiheetonta viivytystä ryhdyttävä.

Soveltoamisohje:

Työehtosopimuksen 1 §:n mukaan laitospiehenä pidetään henkilöä, jonka päätehtävänä on koneiden kunnossa pitäminen, korjaaminen ja asentaminen niissä kulloinkin käytettävään raaka-aineen tai tuotteen vaatimusten mukaisesti.

Liitot toteavat käynnissä olevan alan teknisen kehityksen ja kilpailukyvyn huomioon ottaen olevan selvää, että yrityksissä pyritään mahdollisimman tarkoituksenmukaisiin ja kustannuksia säästäviin menettelyihin tapauksissa, joissa tekniset ja organisatoriset edellytykset tällaiselle järjestelylle ovat olemassa.

Liitot korostavat kuitenkin, että em. järjestelyt eivät saa johtaa nimellisiin vakanssimuutoksiin tapauksissa, joissa laitospies edelleen suorittaa pääsääntöisesti laitosiemietyötään.

2 §.

Työrauhavelvoite

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.
2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitäpaitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät tällaisia taistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

3 §.

Keskusliittojen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

1. Yleissopimus
2. Lomapalkkasopimus
3. Irtisanomissuojasopimus

Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassaollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet niiden liittämistä tähän työehtosopimukseen.

4 §.

Työhön ottaminen ja erottaminen

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä huomioonottaen yleissopimukseen irtisanomisen ja lomautuksen perusteista ja lainsäädäntöön sisältyvät rajoitukset sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatilliseen järjestöön. Muu sopimus on mitätön.

3. Työsopimuksen voimassaoloajan neljä ensimmäistä kuukautta ovat koeaikaa, jonka kuluessa sopimus voidaan ilman irtisanomisaikaa molemmin puolin purkaa. Lainsäädännön sallimissa tapauksissa voidaan käyttää myös pitempää koeaikaa.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Liitot suosittelevat työsopimuksen tekemistä kirjallisena.

4. Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi työntekijä tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin työsäntöihin.

Uudelle työntekijälle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä työntekijöiden edustajat.

5 §.

Irtisanominen ja lomautus

1. Irtisanomista ja lomautusta koskeviin työsuhteen ehtoihin sovelletaan TT:n ja SAK:n irtisanomissuojasopimusta.

2. Milloin työnantaja tuotteiden riittämättömän menekin, raaka- tai tarveaineiden puutteen tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi joutuu irtisanomaan työvoimaa, on siinä mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, että tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa työntekijäryhmässä viimeksi irtisanotaan tehtaan käytölle tärkeitä työntekijöitä ja sotavammaisia sekä saman työnantajan työssä osatyökykyisyyden aiheuttaneen vamman saaneita ja että jos erovuorossa on useampia työntekijöitä, jotka taitonsa ja sopivuutensa puolesta ovat täysin toisiinsa rinnastettavissa, kiinnitetään irtisanomisessa huomiota myös työsuhteen jatkumisaikaan ja siihen, onko työntekijällä erityisen suuri perhe huollettavanaan.

3. a) Milloin työnantaja tuotteiden riittämättömän menekin, raaka- tai tarveaineiden puutteen tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi ottaa käyttöön säännöllistä lyhyemmän viikottaisen työajan, on tällaisesta toimenpiteestä ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen sen toimeenpanemista. Jos työnantaja em. syistä työsuhdetta lopettamatta lomauttaa työntekijöitä, on toimenpiteestä ilmoitettava ao. työntekijöille heti kun tällaisen toimenpiteen välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja mikäli mahdollista kuukautta ennen lomautuksen alkamista.

3. b) Milloin työnantaja ottaa käyttöön säännöllistä lyhyemmän viikkotyöajan tai lomauttaa työntekijöitä, ilmoitus toimenpiteistä on annettava mahdollisimman hyvissä ajoin ja viimeistään 2 viikkoa ennen sen toimeenpanoa. Työnantajan on samalla päälouottamusmiehelle selvítettävä ne syyt, jotka aiheuttavat lomautuksen tai lyhennetyt työviikon käytön.

3. c) Jos sunnuntain, lain määräämien juhlapäivien tai tämän työehtosopimuksen 6 § 10. kohdan perusteella vapaapäiviksi sovittujen aattojen väliin jollakin kalenteriviikolla jää yksinäinen työpäivä, jolloin tuotantoa teknillisistä tms. syistä johtuen on epätarkoituksenmukaista pitää käynnissä, voi työnantaja lomauttaa työntekijät täksi välipäiväksi noudattaen edellä a) kohdassa sovitua menettelyä.

3. d) Milloin vain osa tehtaan tai osaston työntekijöistä joudutaan lomauttamaan tai siirtämään lyhennetylle työviikolle, tulisi määriteltäessä, keihin kysymyksessä olevat toimenpiteet joudutaan kohdistamaan, mahdollisuuksien mukaan noudattaa edellä 2. kohdassa mainittua järjestystä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työnantajaliitto suosittelee jäsenetehtailleen, että osalla oleville laitosmiehille järjestettäisiin lyhennetyin työviikon ollessa kysymyksessä vähintään 6 viikon ajaksi ja lomautuksen ollessa kysymyksessä vähintään 3 viikon ajaksi asennus- ja korjaustyötä taikka jotakin muuta työtä entisin palkkaehdoin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Liittojen välillä on sovittu seuraavasta suosituksesta: Työnantajaliitto suosittelee, että jäsenetehtaat joutuessaan menekkipulaan tai siihen verrattavan syyn johdosta ottamaan käyttöön lyhennetyt työviikot tai lomauttamaan työntekijöitä, järjestäisivät, mikäli mahdollista työtä vähintään 3 viikon ajaksi myöskin sellaisille laitosmiehille, joilla on kuukausipalkka, kuitenkin edellyttäen,

- että laitosmies on täysin työkykyinen;
- että hän toimii ei osalla olevana laitosmiehenä eli korjaus-, huolto- ja asennustehtävissä osalla olevan laitosmiehen apuna;
- että laitosmiehen toimiessa nk. huoltoryhmän jäsenenä, hänen tehtävänsä kuuluu koneiden korjaus- ja asennustyöt.

Liitot suosittelevat, että laitosmiesten työllisyyden ylläpitämiseksi organisatoristen tai teknisten muutosten aiheuttaman työvoiman tarpeen vähentyessä pyrittäisiin kiinnittämään huomiota muiden tekijöiden ohella myös mahdollisuuksiin tarkistaa ja muuntaa laitosmiesten tehtäviä.

6 §. Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan työaikalain määräyksiä ja tähän sopimukseen sisältyviä määräyksiä.

2. a) Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa ellei paikallisesti toisin sovita.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin tasoittuu:

40 tuntiin viikossa päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 7 viikon pituisena ajanjaksona.

Paikallisesti sopien voi tasoittumisjakso olla enintään 26 viikkoa, jos vuorokautinen työaika on sovittu enintään 10 tunniksi. Viikottainen säännöllinen työaika saa olla edellä olevan tasoittumisjakson puitteissa enintään 50 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä:

Työajan lyhentämisestä päivä- ja 2-vuorotyössä ks. tämän sopimuksen liite n:o 4 s. 35.

2. b) Keskeytyvän 3-vuorotyön säännöllinen työaika määräytyy työehtosopimuksen liitteenä n:o 3 olevan pöytäkirjan mukaisesti. Ks. s. 33.
2. c) Keskeytymättömän 3-vuorotyön säännöllinen työaika määräytyy työehtosopimuksen liitteenä n:o 2 olevan pöytäkirjan mukaisesti. Ks. s. 31.
2. d) Viikonloppuvuoroa koskeva sopimus on liitteessä n:o 5 s. 39.
2. e) Työtuntijärjestelmä, jolla keskimäärin 40 tunnin työviikko määräaikaisten puitteissa saavutetaan, on ilmoitettava työntekijöille vähintään 2 viikkoa ennen sen käyttöönottoa, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. f) Työviikko alkaa maanantaina klo 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

S o v e l t a m i s o h j e :

Liitot eivät asetu vastustamaan jatkuvan 2-vuorotyön käyttöä, mikäli asiasta paikallisesti sovitaan. Työtä varten on tällöin laadittava työtuntijärjestelmä, jolla säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin enintään 40 tunniksi viikossa kalenterivuoden aikana. Vuosityöaika tasoitetaan vapaapäivien avulla vastaamaan päivä- ja 2-vuorotyön vuosityöaikaa.

Työnantajaliitto suosittelee, että jäsenoiminimet kiinnittäisivät huomiota keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekevien työntekijöiden kulkumahdollisuuskysymyksiin. Tapauksissa, joissa yleiset kulkuneuvot eivät kulje esim. sunnuntaisin ja juhlapäivinä tai niiden aattojen tiettyinä vuorokaudenaikoina, tulee harkita erityistoimenpiteitä työntekijäin kohtuullisten kulkumahdollisuuksien järjestämiseksi.

3. Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä (jaksotyö) säännöllinen työaika järjestetään siten, että se 3 viikon pituisena ajanjaksona on enintään 120 tuntia tai 2 viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.
4. Ylityötä voidaan teettää 18 vuotta täyttäneillä työntekijöillä heidän suostumuksellaan lain sallimissa rajoissa. Ylityöstä on ilmoitettava mikäli mahdollista viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.
5. Työaikalain mukaisina ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksoina käytetään sekä kalenterivuotta että neljän kuukauden pituisia jaksoja, ellei tarkastelujaksoksi paikallisesti ole luottamusmiehen kanssa sovittu yksinomaan kalenterivuotta.
6. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Ellei paikallisesti toisin sovita, on työaika päivätyössä sijoitettava klo 06.00–21.00 väliseksi ajaksi ja 2-vuorotyössä klo 06.00–01.00 väliseksi ajaksi. 3-vuorotyössä tulee aamuvuoron alkamisaika määrätä klo 06.00–08.00 väliseksi ajaksi.

Työaikalain 28 §:n perusteella voidaan paikallisesti sopia, että lepoaika päivätyössä on ½ tuntia niin, että työntekijä saa sen aikana esteettä poistua työpaikalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajaliitto suosittelee, että laitosmiehille varattaisiin paikallisesti sopien mahdollisuus kahdesti työvuoron aikana työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana nauttia työpaikallaan kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän aiheuttaa haittaa tuotannolliselle toiminnalle.

Soveltoamisohje:

Työpaikkaruokailu

Sopimusneuvottelujen yhteydessä liitot ovat todenneet pitävänsä työpaikkaruokailun kehittämistä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilymisen sekä työviihtyvyyden kannalta tärkeänä. Erityisesti vuorotyötä tekevien työntekijäin osalta olisi kiinnitettävä huomiota ruokailumahdollisuuksien parantamiseen, kuten esimerkiksi työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää ruokailutiloja sekä paikalliset edellytykset huomioonottaen sellaisen ruokailutilan järjestäminen, jossa hygienia- ja vaatimukset kohtuullisesti tulisivat huomioituiksi.

7. Työn niin vaatiessa on työnantajalla oikeus siirtää tilapäisesti määrättyjen työntekijäin tai osastojen varsinaista työaikaa voimassa olevan työaikalain sallimissa rajoissa. Työajan siirrosta on ennakolta mahdollisimman hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijöille.

8. Voittamattoman esteen sattuessa (kuten luonnonmullistus, tulipalo, onnettomuustapaus, koneiden ja johtojen vahingoittuminen, epäsäännöllinen käyttövoiman saanti tai sen loppuminen ja niihin verrattavat) voidaan työaikaa siirtää tai muuttaa tarpeen mukaan.

9. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja paikallisesti sovittavin vähintään 1 viikon ja enintään 4 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Keskeytymättömässä vuorotyössä voidaan sopia vuorojen muuttumisesta myös yhtä viikkoa lyhyemmän ajan kuluttua.

Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti samassa vuorossa.

10. Tavoitteena pidetään, että viikon aikana annetaan sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen mikäli mahdollista olla lauantai.

11. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika 8 tuntia lukuunottamatta juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi. Lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika on järjestetty kiintein, lauantaioksi osuin vapaapäivin.

Soveltoamisohje:

Jos paikallisesti on sovittu vappuaaton tai uudenvuodenaaton ilta- ja yövuoron tuntien sisäänteosta, liitot suosittelevat, että nämä tapahtuisi mikäli mahdollista aamuvuoron aikana.

12. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa ja muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.

13. Liitot ovat yksimielisiä siitä, että koko työaika käytetään tehokkaasti tuotannolliseen toimintaan sekä muutoinkin pyritään rajoittamaan tuotantotoiminnalle aiheutuvat haitat ja vaikeudet mahdollisimman vähäisiksi.

7 §.

Palkkausmuodot, palkkamäärittelyt ja keskituntiansio

1. Täysin työkykyisten laitosmiesoppilaiden ja nuorempien laitosmiesten palkkausmuotona käytetään tuntipalkkaa. Palkat määritellään työehtosopimuksen liitteessä n:o 1.

2. Täysin työkykyisille osalla olevilla laitosmiehille ja laitosmiehille maksetaan heidän palkkansa tai palkan kiinteä osa kuukausipalkkana. Laitosmiesten palkkausmuoto on kuukausipalkka ellei toisin sovita. Palkat määritellään työehtosopimuksen liitteessä n:o 1.

Palkkauksen määrittelyssä voidaan paikallisesti niin sovittaessa käyttää työnvaativuuden arviointia.

S o v e l t a m i s o h j e :

a) Kuukausipalkka on ymmärrettävä laitosmiehen aseman ja tehtävien perusteella sovituksi kokonaispalkaksi, josta suoritetaan vähennyksiä vain niissä tapauksissa kun poissaoloon ei ole pätevää syytä. Tämän mukaisesti kuukausipalkkaiselle laitosmiehelle suoritetaan hänen kuukausipalkkansa vähentämättömänä sellaisilta kuukausilta, joina hän on poissa työstä arkipäiviksi sattuvina kirkollisina juhlapäivinä, itsenäisyys- ja vapunpäivänä, työehtosopimuksessa vapaapäiviksi määrättyinä aattopäivinä tai työehtosopimuksen 5 §:n 3 c) kohdassa tarkoitettuina lomautuspäivinä taikka työehtosopimuksen liitteessä n:o 4 mainittuina työajan lyhennyksestä johtuvina vapaapäivinä.

Keskeyttämättömässä 3-vuorotyössä on vähentämättömän kuukausipalkan saannin edellytyksenä kuitenkin, että laitosmies ei ole luvattomasti ollut poissa työstä työtuntijärjestelmän edellyttämänä työpäivänä.

Kuukausipalkka maksetaan vähentämättömänä, jos laitosmies pätevällä perusteella on saanut vapautta työstään. Mikäli laitosmies on poissaolonsa johdosta oikeutettu saamaan muualta palkkaa, korvausta tai muuta taloudellista etua, ei kuukausipalkkaa makseta poissaoloajalta. Mikäli laitosmiehen kuukausipalkasta on suoritettava vähennys, on sen syyt selvitettävä ao. laitosmiehille.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Liitot toteavat, että sellaisia perusteita, joita on pidettävä sopimuskohdan tarkoittamassa mielessä pätevinä ovat mm. seuraavat:

- läheisen omaisen vakava sairastuminen
- läheisen omaisen hautajaiset
- omat häät
- läheisessä omaispiirissä sattuvat huomattavat merkkipäivät tai perhejuhlat, jos ne pidetään toisella paikkakunnalla tai jos muut erikoisnäkökohdat tekevät palkallisen loman myöntämisen perustelluksi

- omat 50- tai 60-vuotisjuhlat
- osallistuminen ammattiyhdistysliikkeen päättävien elinten kokouksiin virallisenä edustajana.

Harkittaessa palkan vähentämättä jättämistä muiden kuin esimerkkiluettelossa mainittujen poissaolojen osalta, on kiinnitettävä huomiota myös ko. laitospöytäkirjan poissaoloihin yleensä.

S o v e l t a m i s o h j e :

b) Mikäli kuukausipalkalla oleva laitospöytäkirjan on työssä arkipäiviksi sattuvina joulukuun-, pääsiäis- tai juhannusaattoina, ei hänelle suoriteta työehtosopimuksen 10 §:n 2) kohdassa tarkoitetun korvauksen lisäksi muuta palkkaa tai korvausta. Jos kuukausipalkkainen laitospöytäkirjan on ollut työssä edellä mainittuina aattopäivinä osaston muiden työntekijöiden poissaollessa, on hän oikeutettu aattopäivän työssäolon pituiseen vapaa-aikaan. Vapaa-aika on järjestettävä siten, että se mahdollisimman vähän tuottaa haittaa tuotannon säännölliselle kululle ja se on annettava kuukauden kuluessa.

S o v e l t a m i s o h j e :

c) Mikäli poissaolo työstä aiheutuu sellaisesta sairaudesta, jonka johdosta on tämän työehtosopimuksen 13 §:n määräysten perusteella suoritettava korvaus, eikä korvausta mainitun pykälän 1. kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa suoriteta sairauden alusta lukien, kuukausipalkkaa ei vähennetä ensimmäisen sairauspäivän eli ns. karenssipäivän johdosta.

3. a) Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

Tämä ei koske kuukausipalkalla olevia työntekijöitä.

3. b) Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen, lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisii, jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Eri vuosineljänneksien keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

- a) helmi-, maaliskuun- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV neljänneksen keskituntiansiota
- b) touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota
- c) elokuun-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- d) marraskuun-, joulukuun- ja tammikuun aikana vuoden III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä pykälässä mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllämainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakautuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

3. c) Milloin työntekijä, 2. kohdan nojalla käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

Jos keskituntiansio on henkilökohtaista aikapalkkaa pienempi, maksetaan 1. kohtaan perustuva palkka tai korvaus kuitenkin henkilökohtaisen aikapalkan mukaan.

Uudelle työntekijälle maksetaan 1. kohtaan perustuva palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan. Työntekijälle, jolle 3. kohdan 1. kappaleen mukaan ei keskituntiansiota ole laskettu esim. sairauden tai suoritettun asevelvollisuuden takia, maksetaan vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

Palkkalaskelma

Työntekijälle tulee antaa palkanmaksun yhteydessä palkkalaskelma, josta käy ilmi miltä ajanjaksolta ja miten palkka on muodostunut sekä mitä pidätyksiä siitä on tehty.

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

8 §.

Luontoisedut

Tämän sopimuksen palkat tarkoittavat rahapalkkoja. Milloin työntekijäin palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, otetaan huomioon palkkaa määriteltäessä niiden raha-arvo tai peritään niistä viranomaisten vahvistama tai yleisesti käypä hinta.

9 §.

Korvaus vuorotyöstä sekä ilta- ja yötyöstä

1. a) Vuorotyölisinä maksetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

– iltavuorossa	0,96 €/t
– yövuorossa	1,68 €/t

1. b) Vuorotyöntekijälle, joka jää ylityöhön välittömästi oman vuoronsa päätyttyä, maksetaan vuorotyölisä sen vuoron mukaan, jonka aikana ylityötä tehdään.

2. Tuotanto-osastojen keskeytymättömässä vuorotyössä suoritetaan työntekijöille erillis-korvauksena jokaiselta tunnilta 0,16 €/t ellei tämän lisän korvaamisesta ole toisin paikallisesti sovittu.

3. Milloin työ ei ole vuoro- eikä ylityötä ja työntekijä joutuu suorittamaan sitä klo 18.00–23.00 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä klo 23.00–06.00 välillä suoritettu työ yötyöksi. Iltatyössä suoritetaan tämän pykälän 1. a) kohdassa iltavuorosta suoritettavaksi määrätty korvaus sekä yötyöstä samassa kohdassa yövuorosta suoritettavaksi määrätty korvaus.

10 §.

Sunnuntaityö-, ylityö-, yms. korvaukset

1. a) Sunnuntaityö

Korvaus sunnuntaina, kirkollisina juhlapäivinä ja arkipäiviksi sattuvina itsenäisyys- ja vapunpäivinä suoritetusta työstä maksetaan lain mukaan.

1. b) Vuorokautinen ylityö

Tämän työehtosopimuksen 6 §:ssä määritellyn säännöllisen päivittäisen työajan ylittävästä työstä maksetaan työaikalain 17 § 1 momentissa maksettavaksi määrätty palkka eli 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Lauantaisin sekä pyhä- ja juhlapäivien aatoina maksetaan vuorokautisesta ylityöstä heti 100 %:lla korotettu palkka.

Vuorokautisen ylityön korotusosien korvaamisesta voidaan sopia paikallisesti myös muulla tavoin.

1. c) Viikottainen ylityö

Viikottaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, ellei korotusosien korvaamisesta ole paikallisesti sovittu muulla tavoin.

1. d) Kun loppiais-, pitkäperjantai-, pääsiäismaanantai-, helatorstai-, vapunpäivä-, juhannus-, itsenäisyyspäivä-, joului- ja uudenvuodenpäiväviikolla työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on 40:tä tuntia lyhyempi, sopimuksenvaraisen viikkotyöajan ylittäviltä tunneilta maksetaan kuten viikkoylityöstä on sovittu, ellei paikallisesti ole muusta sovittu. Tämä ei koske keskeytymätöntä 3-vuorotyötä. Tätä ei myöskään sovelleta, silloin kun on sovittu työtuntien ns. sisäänteosta näillä viikoilla.

Jos työntekijä ei ole voinut tehdä täyttä työviikkoa sairauden tai työnantajan määräyksestä tehdyn matkan takia, työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä tehty työ korvataan, kuten viikoittainen ylityö. Korvaamisesta voi sopia paikallisesti toisin.

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä katsotaan viikottaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaaajalla tai ellei paikallisesti ole muusta sovittu.

2. Uudenvuodenpäivänä, juhannuspäivänä sekä 1. ja 2. joulupäivinä työssä oleville maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy sunnuntai- ja ylityökorotus.

S o v e l t a m i s o h j e :

Sopimuskohdassa mainitulla uudenvuodenpäivän, juhannuspäivän sekä 1. ja 2. joulupäivien käsitteellä tarkoitetaan samaa ajanjaksoa kuin ao. työssä käytössä olevalla sunnuntaityövuorokaudella sunnuntaityölisää laskettaessa.

Pääsiäislauantaina sekä joului- ja juhannusaattona alkavissa ilta- ja yövuoroissa työskenteleville työntekijöille maksetaan 100 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy ylityökorotus.

3. Milloin työntekijän suorittama ylityö jatkuu keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, suoritetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta ylityökorvaus siihen

asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.

4. Laskettaessa sunnuntai- ja ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa käytetään 11 §:ssä olevia jakajia.

S o v e l t a m i s o h j e :

Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon mahdollisten luontoisetujen raha-arvo ja tuotantopalkkiot, mutta ei sen sijaan vuorotyölisää, säännöllisesti sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

Kun kuukausipalkka on edellä kuvatulla tavalla selvitetty, saadaan tuntikohtainen peruspalkka käyttämällä 4. kohdassa mainittuja jakajia.

Vuorotyölisää on pidettävä luonteeltaan palkkana. Yli- ja sunnuntaityöstä maksettava vuorotyölisä on suoritettava korotettuna. Se voidaan laskea kahdella tavalla:

- 1) kuukausipalkka jaetaan 4. kohdan mukaisella jakajalla. Saatuun lukuun lisätään vuorotyölisä ja tähän summaan lisätään kyseeseen tuleva prosenttikorotus tai
- 2) prosenttikorotus lasketaan erikseen peruspalkalle ja erikseen vuorotyölisälle.

5. Niille tuntipalkkaisille työntekijöille, joiden palkka on osittain riippuvainen heidän työmäärästään taikka heidän hoidettavanaan olevalla osalla työskentelevien työntekijäin ansiosta tai osan tuotannosta, lasketaan ylityökorvaus samoin kuin korvaus sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyyspäivänä suoritetusta työstä työntekijän keski-tuntiansion perusteella.

11 §.

Osa-ajan palkka ja kuukausipalkan jakaja

Viikkopalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 40 ja kuukausipalkka kertomalla tuntipalkka luvulla 174. Muutettaessa kuukausi- tai viikkopalkka tuntipalkaksi käytetään samoja lukuja.

Kerrointa/jakajaa käytetään:

1. Laskettaessa tes-korotuksia viikko- ja kuukausipalkkalaisille.
2. Siirryttäessä tuntipalkalta viikko- tai kuukausipalkalle tai päinvastoin.
3. Laskettaessa yli- tai sunnuntaityöstä maksettavaa palkkaa kaikissa työaikamuodoissa eli tes:n mukaisessa normaalissa päivä-, 2-vuoro, 3-vuorossa.
4. Laskettaessa palvelusvuosilisiä.
5. Laskettaessa osa-ajan palkkaa tilanteissa, joissa kuukausi/viikkopalkasta vähennetään palkattomia päiviä.
6. Muissa vastaavissa tässä luettelemattomissa tapauksissa.

12 §.

Vuosiloma ja lomapalkka

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välistä lomapalkkasopimusta.

1. b) Laskettaessa kuukausipalkkaisten laitosmiesten vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta jaetaan kuukausipalkka luvulla 25.

S o v e l t a m i s o h j e :

Kun käytännössä halutaan määritellä lomapalkka, joudutaan kuukausipalkka siten osittamaan toisaalta työssäoloajalta maksettua ja toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa.

Vuosiloman ajalta suoritetaan kuukausipalkkaiselle laitoshiehelle, joka on tehnyt jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisien perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka siten kuin työntekijän vuosilomasta annetun lain 7 §:n 3 momentissa säädetään. Edellä tarkoitettua keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa otetaan huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperäiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

Liitot ovat neuvotteluissa todenneet, että vuosilomat teollisuuden piirissä yleisesti järjestetään siten, että vuosiloma ei ala työntekijän vapaapäivästä. Tätä käytäntöä on noudatettu vuosilomaseisokkien osalta myös tekstiiliteollisuudessa. Liitot katsovat, että myös sellaiset työntekijät, jotka suorittavat korjaus- ym. töitä varsinaisen tehtaan vuosilomaseisokin aikana, tulisi vuosiloman alkamisajankohdan osalta asettaa samaan asemaan.

Työnantajaliitto suosittelee jäsenyritykselleen, joka normaalisti maksaa palkan ao. työntekijälle työpaikalla, että silloin kun työntekijä lomautuksen tai lyhennetyt työviikon vuoksi on työstä poissa vuosilomalain tarkoittamana vuosilomapalkan maksamispäivänä työnantajan tulisi, työntekijän sitä pyytäessä ja tämän suostumuksella, pyrkiä suorittamaan vuosilomapalkka kyseiselle työntekijälle normaalina vuosilomapalkan maksamispäivänä pankin tai postin välityksellä tai muulla sovittavalla tavalla.

2. a) Vuosilomalta työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Vuosilomapalkalla tarkoitetaan tässä sitä vuosilomapalkkaa, johon työntekijä palvelusaikansa pituuden huomioonottaen vuosilomalain mukaan on oikeutettu.

Paikallisesti voidaan sopia lomaltapaluurahan maksamisen jaksottamisesta lomakauden (2.5.–30.9.) ajalle.

2. b) Lomaltapaluurahasta 1/3 suoritetaan enakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske jäljempänä olevat lomaltapaluurahan saamista koskevat edellytykset lomaltapaluun osalta. Lomaltapaluurahan enakkoa koskevia määräyksiä ei sovelleta 24 päivää ylittävään loman osaan.

2. c) Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovituna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

2. d) Lomaltapaluuha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut työstä poissa työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainitun syyn takia.

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

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhte päätyttyä kesälomakautena (2.5.–30.9.) ennen kuin lomaltapaluuhan ennako on työntekijälle maksettu, suoritetaan se hänelle lopputilin yhteydessä.

Työntekijän työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluuhan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain 4. luvun 3 §:n tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti. Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella.

2. e) Lomaltapaluuha maksetaan sinä yleisenä palkanmaksupäivänä, joka lähinnä seuraa loman päättymistä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluuahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluuhan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työntekijän pyytessä maksetaan lomaltapaluuhan ennakkoa siinä tapauksessa, kun maksaminen normaalina palkanmaksupäivänä siirtyisi pidemmälle kuin viiden työpäivän päähän vuosilomalta paluusta. Ennakon määrä voi olla enintään puolet lomaltapaluuhan määrästä.

Määräys ei koske 24 päivää ylittävää loman osaa.

2. f) Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

2. g) Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluuhan, on oikeus saada lomaltapaluuha, mikäli hän suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla.

Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluuhan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuha vastaavasti työnteki-

jälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

3. Jos työt vuosilomien ajaksi keskeytetään, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytyksen ajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin mitä heille lain mukaan on tuleva loma.

S o v e l t a m i s o h j e :

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Keskeytymätöntä vuorotyötä tekevien viikkopalkkaisten laitosmiesten vuosilomapalkkaa laskettaessa huomioidaan myös lomanmääräytymisvuonna säännöllisestä työstä maksettu sunnuntaityökorotus. Tämä tapahtuu siten, että viikkopalkkaisille laitosmiehille suoritetaan VLomaL:n 7 §:n 1. kohdan mukaisen lomapalkan lisäksi kultakin lomapäivältä määrä, joka saadaan jakamalla heidän lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisestä sunnuntaityöstä ansaitsemansa sunnuntaityökorotusten (vain 100 %:n korotus; ei peruspalkka) summa ko. lomanmääräytymisvuoteen sisältyvien työpäivien luvulla.

13 §.

Korvaus sairausajalta

1. a) Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana keskituntiansion mukaisen palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 ”
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 ”
10 vuotta tai kauemmin	56 ”

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä.

Työntekijälle, jonka työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhte on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Mikäli työntekijä kesken työpäivänsä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttö-mäksi, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

1. b) Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

1. c) Sairausajan palkka lasketaan käyttäen keskituntiansiota.

Kuukausipalkkainen laitosmies on oikeutettu saamaan palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut sen pituiselta ajanjaksolta kuin 1. a) kohdasta käy ilmi.

1. d) 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.

1. e) Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan tai äitiysloman 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 sairausloman palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

1. f) Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä 1 :

Ansionmenetyksen korvaamisvelvollisuus lääkärintarkastusten sekä äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon vaatimalta ajalta määräytyy keskusliittojen asiaa koskevan sopimuksen mukaan.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä 2 :

Kuukausipalkkaiselle laitosh miehelle maksetaan sairausajan palkka myös itsenäisyyspäivältä ja sellaiselta arkipyhältä, joka hänelle 13 §:n mukaan korvattavan sairausloman aikana osuu hänen työtuntijärjestelmänsä mukaiseksi työpäiväksi.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä 3 :

Kuukausipalkkaa ei vähennetä ensimmäisen sairauspäivän eli ns. karenssipäivän johdosta (ks. 7 § 2. kohta soveltamisohjeen c) kappale).

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa annetaan lain mukaisesti. Kehittyneessä raskaudentilassa olevaa naistyöntekijää ei saa pitää sellaisessa työssä, joka saattaa olla hänelle siinä tilassa vaarallinen.

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiyslomansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaisen äitiysloman alkamispäivästä lukien.

S o v e l t a m i s o h j e :

Jos uusi äitiysloma alkaa siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysloman osalta.

Jos naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 42 päivän pituinen äitiyslomaan rinnastettava loma, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysloman palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksole sattuvilta työvuorojärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta palkka noudattaen samoja edellytyksiä sekä muita menettelytapasääntöjä, kuin tässä työehtosopimuksessa äitiysvapaan palkan maksamisen osalta on sanottu.

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön (työsopimuslaki 4. luku 9 §).

Milloin työntekijä on synnytyksen vuoksi tai jos hän on äitiyspäivärahaan oikeutettu adoptioäiti, adoption vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

1. g) Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen säädöskokoelman n:o 1315/89 (VNp) vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 1 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistukseen mainitussa päätöksessä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovitun poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

14 §.

Matkakorvaus ja päiväraha

Työskentely tehdas-alueen ulkopuolella

Yleisiä määräyksiä:

1. Työtehtävien edellyttämät matkat suoritetaan tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päätyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päätyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Sovelta mis ohje:

Matkaan katsotaan kuuluvan myös se välttämätön odotus, joka julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuen liikennevälineestä toiseen vaihdettaessa saattaa aiheutua.

Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

Matkakustannusten korvaaminen

2. a) Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Jos matka tapahtuu yöllä klo 22.00–06.00 välillä, on työntekijällä oikeus käyttää II luokan makuuvaunupaikkaa.

2. b) Milloin työnantaja huolehtii kuljetuksesta omilla kuljetusvälineillään, ei matka-korvausta suoriteta.

2. c) Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

3. a) Jos työntekijä määrätään työhön muulle paikkakunnalle maksetaan hänelle päivärahaa kultakin matkan alkamisesta laskettavalta vuorokaudelta, jonka työntekijä on ollut matkalla tai komennuspaikkakunnalla. Päiväraha on suuruudeltaan sama kuin verohallituksen kulloinkin hyväksymä voimassa oleva päiväraha ja sitä maksetaan seuraavasti:

- Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia
- Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia
- Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan puolet päivärahasta.

Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työtekemispaiikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, riippuen siitä, kummasta matka on tehty. Erityisen työtekemispaiikan on lisäksi oltava yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

3. b) Ellei työntekijälle ole edellä a)-kohdassa mainitulla työkomennuksella järjestetty majoitusmahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyvät majoituskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

3. c) Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet päivärahan määrästä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriala.

3. d) Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

4. Milloin työ suoritetaan tehdasalueen ulkopuolella paikassa, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, mutta josta hän ei voi käydä tavallisuudesta poiketen ruokailemassa kotonaan tai tehtaalla ja hänelle tästä aiheutuu poikkeuksellisia ruokailukuluja, maksetaan ateriakorvaus yhdestä ateriasta, jos työhön ja matkaan on käytetty 4–8 tuntia sekä ateriakorvaus kahdesta ateriasta, jos työhön ja matkaan on käytetty yli 8 tuntia päivässä. Ateriakorvausten suuruudet ovat ne, jotka verohallitus vuosittain vahvistaa.

Jos työnsuorituspaikassa tai sen välittömässä läheisyydessä on järjestetty yhtä edullinen ruokailumahdollisuus kuin varsinaisen tehdasalueen ruokalassa, ei ruokarahaa makseta.

Matka-ajan korvaus työmatkoilla

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 tunnilta. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetetyltä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvan matkan ajalta maksetaan keskituntiansion suuruinen korvaus matkatuntia kohden.

S o v e l t a m i s o h j e :

Ulkomaan päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen hyväksymiä päivärahvoja.

Edellämainitut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahjaa vastaavasti.

5. Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, kysymyksessä on lyhyt työkomennus. Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään 2 kuukautta, kysymyksessä on pitkä työkomennus.

Näissä tapauksissa voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

15 §.

Erityisiä korvauksia

A. Arkipyhäkorvaus

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, vapunpäivältä, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijän arkipyhäkorvauksena hänen säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

S o v e l t a m i s o h j e :

Arkipyhäkorvausta ei makseta lakisääteisen äitiysvapaan ajalta lukuunottamatta 3. kohdan mukaista poikkeusta.

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

3. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi
- enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden tai tapaturman ajaksi
- työehtosopimuksen 13 §:n tarkoittaman palkallisen äitiysvapaan 42 päivän ajanjaksolle, jotka työssä oltaessa olisivat työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä
- lakisääteisen isyysloman ajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi
- työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä. Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin 2. kohdassa mainitusta syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiseksi lomautuksen ajalta on lisäksi se, ettei työntekijä itsestään riippuvasta syystä jätä käyttämättä hyväkseen hänelle tarjottua mahdollisuutta palata takaisin työhön lomautuksen päätyttyä.

S o v e l t a m i s o h j e :

Lomakaudesta johtuen saattaa juhannusaatto sijoittua työntekijän vuosiloman ajaksi. Tällöin arkipyhäkorvaus juhannusaatolta maksetaan siltä palkanmaksukaudelta maksettavan palkan yhteydessä, mihin se ajallisesti kuuluu.

4. Jos työntekijä ei edellä kohdassa 3 mainittujen tilanteiden takia ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

5. Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaika ja siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän mukaisesti.

6. Työntekijäin oikeutta arkipyhäkorvaukseen ei saada loukata käyttämällä lomauttamista arkipyhän yhteydessä tavalla, jonka ilmeisenä tarkoituksena on välttyä ylimääräisen korvauksen luontoisen arkipyhäkorvauksen suorittamisesta.

7. Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä 1 :

Arkipyhäkorvauksen sijasta kotityöntekijälle ja osa-aikaeläkkeellä olevalle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä erillisenä korvauksena 4,4 % hänen ansaitsemastaan rahapalkasta.

Tapauksissa, joissa päivä- tai kaksivuorotyössä työskennellyt täyttä työaikaan tehnyt ja näin ollen työajan lyhennysjärjestelmän piirissä ollut työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle hän ansaitsee työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä työaikaan, ellei muuta ole sovittu.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä 2 :

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalia poikkeava häiriö. Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapauksittain huomioon ottaen kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivytys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

B. Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

Hälytysluontoisesta työstä suoritetaan, jollei paikallisesti ole toisin sovittu, hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

Päivätyössä:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaa-päivänä ennen kello 21.00, maksetaan 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja kello 06.00 välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Vuorotyössä:

a) Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa kuten edellä päivätyön osalta on sovittu.

b) Ilta- ja yövuorossa

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu 9 tunnin kuluessa työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

c) Jos hälytyskutsu annetaan sen jälkeen kun on kulunut 9 tuntia työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, mutta vähintään tuntia ennen työntekijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, suoritetaan työntekijälle 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Mikäli työ edellä b) kohdassa mainituissa tapauksissa on vuorokautista ylityötä on ylityökorvaus heti 100 %.

Milloin työntekijälle hänen säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata ylityöhön, joka alkaa päivätyössä tai aamu- tai päivävuorossa olevan työntekijän osalta kello 21.00 jälkeen ja ilta- tai yövuorossa olevan osalta ennen kuin 9 tuntia on kulunut työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan työntekijälle ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Hälytysrahaa ei makseta silloin, kun työ alkaa myöhemmin kuin vuorokauden kuluttua kutsun antamisesta. Hälytysrahaa ei makseta silloin, kun työntekijä tehdyn sopimuksen perusteella on varalla ja saa siitä varallaolokorvausta.

Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on aina vähintään tunnin palkka.

Tämän pykälän säännökset eivät koske aloittamis- ja lopettamistöitä.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Työpaikalla tarkoitetaan tässä pykälässä tehdasaluetta.

Milloin työntekijä määrätään muilla kuin hälytysluontoisilla perusteilla sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä tai vapunpäivänä saapumaan työhön vain lyhyeksi, alle 2 tuntia kestäväksi työrupeamaksi, maksetaan hänelle tältä ajalta kuitenkin vähintään 2 tunnin palkka sunnuntai- ja mahdollisine ylityökorotuksineen. Edellä mainittua hälytysrahaa ei työntekijälle tällöin suoriteta.

C. Varallaolo

Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin vähintään neljältä varallaolotunnilta. Paikallisesti voidaan sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan kuuluvaksi eikä varallaolo muodostu koskaan ylityökseä eikä pyhä-, seisokki- tai viikkolepopäivänä tapahtuvasta varallaolosta makseta korotuksia, ei myöskään ilta- ja yötyölisä kello 18 jälkeen tapahtuvasta varallaolosta.

Jos varalla oleva työntekijä kutsutaan työhön, maksetaan työhön käytetyltä ajalta palkkaa sopimuksen määräysten mukaan. Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta eikä hälytysluontoisesta työstä maksettavia korvauksia.

Milloin erikseen sovitaan, että työntekijä muutoin on velvollinen olemaan vapaa-aikanaan tavoitettavissa joko hakulaitteen tai käsipuhelimen kautta siten, että hän on tarpeen vaatiessa kutsuttavissa työhön, tulee tämä ottaa huomioon työntekijän kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä. Paikallisesti voidaan sopia vapaamuotoisen varallaolon korvaamisesta toisinkin.

S o v e l t a m i s o h j e :

Varallaolosta on sovittava ao. työntekijän kanssa niin selvästi, ettei jälkepäin voi syntyä erimielisyyttä tarkoitettun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

Milloin kysymyksessä on määrättyyn paikkaan sidotusta varallaolosta, ei varallaoloaika kalenterikuukautta kohden saa pysyvästi ylittää 150 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Varallaolleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

D. Eräitä ansionmenetyksen korvauksia

1. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään yhden vuoden on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Työntekijällä on oikeus saada yksi palkallinen vapaapäivä työstä läheisen omaisen hautajaisia tai niiden järjestämistä varten sekä omana hääpäivänään.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ö j ä :

1. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia ja isovanhempia.

2. Siinä tapauksessa, että edellä mainittu työntekijän lähiomainen polttohaudataan, pidetään hautauspäivänä sitä päivää, jolloin varsinainen hautaus ja siunaaminen toimitetaan eikä sitä päivää, jona polttourna lasketaan maahan.

3. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös töissä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.

E. Palveluvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Euromäärän laskentakaava
10 vuotta mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 vuotta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 vuotta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

jossa kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymiskauden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on tuntipalkkaisten osalta työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio. Kuukausipalkkaisten osalta tämä saadaan jakamalla kuukausipalkka lisineen (esim. tuotantopalkkio ja vuorolisät) luvulla 174.

1. Kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

2. Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän 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 palveluvuosilisänä suoritettiin.

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

4. Palveluvuosilisästä voidaan sopia paikallisesti toisin.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Joulukuussa 2012 tulee voimaan uusi porrastus palveluvuosilisään.

Työsuhteen kesto:
5 mutta ei 10 vuotta

Euromäärän laskentakaava
1 x Lkk x KTA

16 §.

Luottamusmiehet

1. TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n ammattiosastojen valitsemien pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten toimintaan ja asemaan sekä suoritettaviin korvauksiin nähden noudatetaan luottamusmiessopimusta sekä tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimuksen 27 §:n määräyksiä, jos pääluottamusmieheksi tai varapääluottamusmieheksi valitaan laitosmies.

17 §.

Työturvallisuus

Liitot suosittelevat, että työpaikoissa, joissa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodoista ole paikallisesti sovittu, käsitellään tarkoituksenmukaisella tavalla työpaikan ympäristöasioita, työolosuhteita, työkykyä ylläpitävää toimintaa ja työsuojelukoulutusta. (Ks. esim. työturvallisuuslaki (L738/02) ja laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (L131/73).

18 §.

Erimielisyyksien sovittelu ja paikallinen sopiminen

1. Jos tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa syntyy erimielisyyttä, eikä luottamusmiessopimuksen 12 §:n mukaisessa neuvotteluissa ole päästy yksimielisyyteen, on asia siirrettävä liittojen ratkaistavaksi.

2. Jommankumman liiton esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea aiheetonta viivytystä välttäen.

3. Milloin erimielisyyttä aiheuttava asia työtuomioistuimesta annetun lain mukaan kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin eivätkä liittojen väliset neuvottelut ole johtaneet sovintoon, riita-asia on jätettävä työtuomioistuimen ratkaistavaksi siinä järjestyksessä ja laajuudessa kuin sanotussa laissa on säädetty.

4. Turvautuminen työtaisteluun tai muuhun toimenpiteeseen työn säännöllisen kulun estämiseksi tässä sopimuskohdassa tarkoitetun erimielisyyden johdosta on kielletty.

5. Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopimus voidaan määrääjäksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Irtisanomisaika voi kuitenkin olla enintään kuuden kuukauden mittainen.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies yleissopimuksen mukaisesti edustaa. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on osapuolia sitova. Milloin sopimus on tehty kirjallisena se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Mikäli yrityksessä halutaan käyttää paikallista sopimismahdollisuutta työehtosopimusta laajemmin - työlaainsäädännön tiettyjen normien pakottavuus huomioon ottaen – tällaiset sopimukset on toimitettava sopijaliittojen tarkastettavaksi.

19 §.

Erinäisiä määräyksiä

1. Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla

Ilmoitustaulujen käytössä, tiedotustoiminnassa ja kokouksissa työpaikalla noudatetaan keskusliittojen välillä sovittua yleissopimusta.

2. Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n jäsenmaksut palkanmaksukausittain ja tilittää ne palkanmaksun tapahduttua välittömästi mainitun liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työnantajan on esitettävä pääluottamusmiehelle tämän pyytäessä selvitys siitä, että jäsenmaksutilitys on asianmukaisesti tehty.

3. Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijän ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

4. Kanssakäymisessä noudatettavat menettelytavat

Työnantajan ja hänen edustajansa ja työntekijän on osoitettava toisilleen arvonantoa ja humaanisuuksia keskinäisessä kanssakäymisessään.

20 §.

Työsäännöt

Tämän sopimuksen ohella noudatetaan asianomaisen työpaikan työsääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen määräysten kanssa.

21 §.

Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 5.3.2010 lähtien 31.1.2013 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kumaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Jos tämä sopimus irtisanotaan, on sen osapuolen, joka irtisanomisen toimittaa, viimeistään yhden kuukauden kuluessa irtisanomisesta esitettävä kirjallisesti uusi täydellinen muutosehdotus. Irtisanomisen tulee tapahtua henkilökohtaisesti tai kirjatulla kirjeellä. Jos irtisanominen toimitetaan henkilökohtaisesti, on irtisanomistilaisuudesta pidettävä pöytäkirjaa. Pöytäkirjasta on laadittava kaksi samanaista kappaletta, yksi kumpaakin osapuolta varten ja on samojen henkilöiden nimikirjoituksillaan molemmat pöytäkirjat varmennettava. Kirjeitse toimitetun irtisanomisen on vastapuolen kirjatulla kirjeellä tunnustettava tapahtuneeksi.

Helsingissä maaliskuun 26. päivänä 2010

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO RY

Satu Mehtälä

Timo Vallittu

LIITE N:o 1

Palkkatariffi ja siihen liittyvät määräykset

1. a) Ohjepalkat

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Laitosmiesoppilaat

1. oppivuonna	8,62 €/t
2. ”	8,87 ”
3. ”	9,16 ”
4. ”	9,34 ”

Nuoremmat laitosmiehet

5. oppivuonna	9,69 €/t
6. ”	9,92 ”

Laitosmiehet 1751 €/kk

1. b) Laitosmiesoppilaille, nuoremmille laitosmiehille ja laitosmiehille voidaan heidän henkilökohtaisesta työtaidostaan, työtehostaan, kokemuksestaan ja tehtävän heille asettamista vaatimuksista riippuen maksaa korkeampi palkka kuin mitä heille edellä kohdassa a) mainittujen määräysten perusteella olisi maksettava.

Edellä tarkoitettua taitolisää maksetaan kuitenkin laitosmiehelle, joka laitosmieheksi nimitämisen jälkeen on ollut laitosmiestehtävässä samassa yrityksessä 3 vuotta, vähintään 7 %.

Vähintään 8 vuotta osalla olleelle ja ilman omaa syytään osalta pois joutuneelle kuukausipalkkaiselle laitosmiehelle maksetaan vähintään 2 a) kohdan mukainen osalla olevan laitosmiehen kuukausipalkka, mikäli hän hoitaa laitosmiestehtävää, joka voidaan vaativuodeltaan rinnastaa osalla olevan laitosmiehen tehtävään.

2. a)-b) Osalla olevien laitosmiesten palkat määritellään siten, että ne huomioon ottaen palkkaan sisältyvät mahdolliset tuotantopalkkiot, mutta huomioonottamatta mahdollisia yli- ja sunnuntaityökorvauksia sekä vuorotyölisiiä, ovat täysin työkuukausina seuraavat:

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Osalla olevat laitosmiehet	1854 €/kk
Vanhemmat osalla olevat	1877 €/kk

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Täydeksi katsotaan sellainen työkuukausi, jolloin osalla oleva laitosmies on ollut työssä kaikkina työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten edellyttäminä työpäivinä. Täydeksi katsotaan myös työkuukausi, jossa osalla oleva laitosmies jonain päivänä on ollut poissa työstä työehtosopimuksen 7 §:n 2) kohdan soveltamisohje a:ssa mainituilla perusteilla ja jolta hän mainitun soveltamisohjeen mukaan on oikeutettu saamaan kuukausipalkkansa vähentämättömänä.

S o v e l t a m i s o h j e

Liitot toteavat, että käytännössä osalla olevien laitosmiesten kohdalta nykyisin tuotantopalkkiopalkkaus on rakennettu siten, että palkkio-osuus on tullut työehtosopimuksen liite n:o 1 2. a) ja b) -kohdissa mainitun osalla olevan laitosmiehen tariffin lisäksi.

2. c) Palkka voidaan harkinnan mukaan kuitenkin määritellä edellä mainittua määrää korkeammaksi, milloin työn vaativuusaste, kuten vaadittava ammattipätevyys, henkinen ja ruumiillinen rasitus, vastuu sekä työolosuhteet niin edellyttävät. Palkan suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon myös se, suoritetaanko työtä aikapalkalla tai onko palkkaus järjestetty tuotantopalkkion perusteella.

2. d) Yksityiselle aikapalkalla työskentelevälle osalla olevalle laitosmiehelle voidaan hänen 1. b) kohdassa lueteltujen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella maksaa edellä a) ja b) -kohtien mukaan työn laadun perusteella määriteltyä palkkaa korkeampi henkilökohtainen palkka.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Harkittaessa 2 d) kohdassa tarkoitettun henkilökohtaisen lisän käyttöä on huomiota kiinnitettävä myös osalla olevan laitosmiehen osallatoimimisaikaan ao. yrityksessä.

2. e) Mikäli edellä luetelluissa osalla olevan laitosmiehen palkkaan vaikuttavissa tekijöissä todetaan tapahtuneen olennaisia työmäärää lisääviä tai työn vaativuusastetta korottavia pysyväisluontoisia muutoksia, on osalla olevan laitosmiehen palkka määriteltävä uusien perusteiden edellyttämällä tavalla.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työehtosopimuksen liite n:o 1:n kohdat 2 c)-e) edellyttävät, että osalla olevien laitosmiesten yksilöllisten palkkojen määrittelyssä otetaan huomioon mm. työn vaativuusaste kuten vaadittava ammattipätevyys, henkinen ja ruumiillinen rasitus, vastuu ja työolosuhteet sekä yksilölliset ominaisuudet. Sopimus edellyttää edelleen, että jos näissä palkkaan vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu olennaisia työmäärää lisääviä tai työn vaativuusastetta korottavia pysyväisluontoisia muutoksia, on palkka määriteltävä uusien perusteiden edellyttämällä tavalla.

Neuvotteluissa on sovittu, että työnantajaliitto kiinnittää jäsenyritysten huomiota siihen, että oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen aikaansaaminen ja säilyttäminen edellyttää riittävän huomion kiinnittämistä laitosmiesten ja nuorempien laitosmiesten työehtosopimuksen liite n:o 1 1. b) kohdassa mainittuihin yksilöllisiin ominaisuuksiin kuten työtaitoon, työtehoon ja kokemukseen sekä tähän perustuvaan taitolisän käyttöön.

Näiden perusteiden mukaisesti suoritetaan edellä mainittujen laitosmiesryhmien palkkojen tarkistus viikolla 35. Liitot antavat ennen kutakin tarkistusajankohtaa yksityiskohtaisemmat ohjeet tarkistuksen suorittamisesta.

Tarkistus toteutetaan yhteistyössä paikallisen työpaikan johdon ja laitosmiesten pääluottamusmiehen välillä.

3. a) Laitosmiesoppilaaksi kutsutaan 1 - 4 oppivuosiensa aikana henkilöä, jonka kanssa on tehty tämän liitteen 4. a) kohdassa mainittu laitosmieheksi kouluttamista tarkoittava oppilaaksiotto- tai oppisopimus.

3. b) Nuorempi laitosmies on 4 vuotta laitosmiesoppilaana työskennellyt työntekijä.

3. c) Laitosmies on 6 vuotta laitosmiesoppilaana ja nuorempana laitosmiehenä työskennellyt ja pätevän laitosmiehen ammattitaidon omaava työntekijä.

3. d) Osalla oleva laitosmies on laitosmies, jolla on osa hoidettavanaan ja joka huolehtii sovitussa laajuudessa osansa käynnistä, työtehosta ja valmisteiden laadusta.

Vanhemmaksi osalla olevaksi laitosmieheksi katsotaan sellainen osalla oleva laitosmies, joka on osan hoitoon perehtynyt ja vähintään 3 vuotta yhtäjaksoisesti samassa tehtaassa osalla ollut ja edelleen osalla olevana laitosmiehenä.

Osalla olevaksi laitosmieheksi katsotaan myös laitosmies, jolla on sama tai vaatavuudeltaan samantasoinen tehtäväkuva ja vastuu kuin edellä tarkoitettulla osalla olevalla laitosmiehellä, vaikka osajakoa ei olisi suoritettukaan.

S o v e l t a m i s o h j e :

3. kappale on tarkoitettu kirjaamaan vain nykyistä käytäntöä. Osalla olevien laitosmiesten ryhmää ei ole tarkoitus tällä laajentaa tai supistaa.

4. a) Oppilaaksiotto tapahtuu oppilaaksiotto- tai nuoremman laitosmiehen oppisopimuksella tahi ompelukonemekaanikon oppisopimuksella.

4. b) Oppilaaksiottosopimus on tehtävä kirjallisesti kahtena kappaleena 3 kuukauden kuluessa oppilaaksitulosta. Työnantajan tulee niin pian kuin se on mahdollista ja kuitenkin viimeistään 1 vuoden kuluessa oppilaaksiotosta ilmoittaa oppilaalle, jos tätä ei katsota sopivaksi laitosmiestehtäviin. Tarvittaessa voidaan järjestää tällaisen sopivuuden selvittämiseksi vaadittavia kokeita.

4. c) Nuoremman laitosmiehen oppisopimuksen solmimiseen ja toteuttamiseen nähden noudatetaan oppisopimuslain ja tämän sopimuksen määräyksiä. Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on, että oppilas ennen sopimuksen tekoa on hyväksyttävästi suorittanut tavoitteena olevaan ammattiin valmistavaa koulutusta tai harjoittelua vähintään 1 oppivuotta vastaavan määrän.

4. d) Työnantaja varaa mahdollisuuksiensa mukaan laitosmiesoppilaalle riittävästi aikaa ja tilaisuutta ammatinsa oppimiseen ja saavutetun ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen.

Oppisopimuksen solmineen oppilaan koulutus järjestetään tavoitteena olevaan ammattiin johtavan oppiohjelman mukaisesti.

4. e) Jos oppilas ennen oppilaaksituloaan on hyväksyttävästi suorittanut yleisen ammattikoulun tekstiili-, metalli-, sähkö- tms. kyseiseen ammattiin valmistavan linjan, lasketaan kurssiajasta oppivuosisiksi puolet.

Jos oppilas on hyväksyttävästi suorittanut ammattikoulun 3-vuotisen tekstiilikonelinjan, lasketaan kurssiajasta 2 oppivuotta.

Muista kuin edellä mainituista hyväksytyistä suoritetuista kyseiseen ammattiin johtavista kursseista lasketaan oppivuosi se osa, josta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Lähiammateissa työskentely otetaan oppivuotia laskettaessa huomioon siltä osin kuin se on ollut kehittävää laitospäivien ammatti ajatellen.

S o v e l t a m i s o h j e :

Liitot pitävät toivottavana, että ammattioppilaslautakunta hyväksyisi oppisopimusajan lyhentämisen 1-vuotiseksi sellaisten oppilaiden kohdalla, jotka ennen oppisopimuksen solmimista ovat hyväksyttävästi suorittaneet yleisen ammattikoulun 3-vuotisen tekstiilikonelinjan kurssin.

Tällaisessa tapauksessa katsotaan mainitun ammattikoulun kurssin ja 1-vuoden oppisopimusajan vastaavan nuoremmalta laitospäivästä edellytettävä oppiaikaa.

Osalla olevia laitospäivästä koskien liitot ovat neuvotteluissa todenneet, että ei voida pitää hyväksyttävänä, että laitospäivästä eläkkeelle siirtymisen tms. johdosta tapahtuva vaihtuvuus johtaa tehtaan tai tehdasosaston osalla olevien laitospäivästä yleisen ansiotason alenemiseen. Tämä ei kuitenkaan koske osalle tulleiden laitospäivästä kohtuullista perhehoitovapaata ja sen vaikutusta ansioihin.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että laitospäivästä täydennyskoulutustarvetta lisäävät esim. alan teknologian kehitys, kiristyneet tuote- ja laatuvaatimukset sekä koneiden tehokkaan käytön vaatimus.

Liittojen välinen koulutustyöryhmä on todennut, että laitospäivästä koulutustarve on yksilöllistä ja yrityskohtaista. Liitot suosittelevat, että yrityksissä tutkittaisiin laitospäivästä koulutustarve ja toteutettaisiin koulutusta niiden periaatteiden mukaisesti, joita liittojen koulutustyöryhmä yrityksille lähetettävässä muistiossa on esittänyt.

4. f) Oppisopimusohjelman mukaisen koulutuksen edellyttämän tietopuolisen opetuksen ajalta suoritetaan oppilalle palkkaa siten, että hänen palkkansa yhdessä oppisopimuslain perusteella tältä ajalta maksettavan päivärahalla kanssa vastaa hänelle työajalta maksettua palkkaa.

4. g) Oppisopimusaika samoin kuin se aika, jona laitospäivästä tai nuorempi laitospäivästä on suorittanut osalla olevan laitospäivästä tehtävät, lasketaan puolitoistakertaisena oppivuotien määrää todettaessa.

Siitä ajasta, jona laitospäivästä tai nuorempi laitospäivästä on saanut normaalia tehokkaampaa ammattikoulutusta työpaikalla, voidaan laskea lisäoppivuotiksi aika, joka kussakin tapauksessa sovitaan erikseen.

5. Laitospäivästä ja osalla oleville laitospäivästä voidaan maksaa osa heidän palkastaan tuotantopalkkiona tapauksissa, joissa työn määrää tai laatua voidaan vastaavassa suhteessa korottaa normaalia tuntityösaavutusta paremmaksi taikka, että työ voidaan raaka- tai tarveaineiden kulutukseen nähden suorittaa normaalia edullisemmalla tavalla sekä että teknilliset edellytykset tuotantopalkkion laskemiselle ovat olemassa.

6. a) Milloin laitospäivästä tai nuorempi laitospäivästä joutuu sairaustapauksen, vuosiloman tai vuorotyön johdosta itsenäisesti osaa hoitamaan ja tällainen osan hoitaminen kestää

vähintään yhden päivän, maksetaan 1. kohdan perusteella määritellyn palkan lisäksi laitospilaalle 15 %:n ja nuoremmalle laitosmiehelle 20 %:n suuruinen korvaus, kuitenkin siten, että palkan ja em. korvauksen yhteismäärä ei saa ylittää ao. osastolla työskentelevän osalla olevan laitosmiehen palkkaa.

Mikäli yli 3 vuotta laitosmiehena toiminut työntekijä on joutunut itsenäisesti hoitamaan konekannaltaan samantyyppistä osaa yhtäjaksoisesti yli 6 kuukauden ajan, on hänelle maksettava tämän jälkeisestä ko. osan hoidosta vähintään liite 1 2. a) kohdassa mainittu palkkaa vastaava tuntipalkka.

6. b) Laitosmiehelle maksetaan a) kohdassa tarkoitettusta osan hoidosta vähintään 2. a) kohdan mukainen osalla olevan laitosmiehen kuukausipalkka.

Jos osan hoitaminen on yhtäjaksoisesti kestänyt kolme kuukautta ja laitosmies siirretään takaisin entiseen tehtävänsä, maksetaan hänelle mainittu kuukausipalkka siirron jälkeen kahdelta viikolta.

7. a) Osien suuruutta määriteltäessä kiinnitetään huomiota samalla teollisuusalalla vallitsevaan käytäntöön sekä siihen kokonaistyömäärään, mikä kulloinkin käytettävässä työjärjestelyssä laitosmiehelle muodostuu.

7. b) Sellaisilta osilta, jotka erikoistyyppisten koneitten tai muiden teknillisten syiden vuoksi ovat koneluvultaan pienemmät edellisen kappaleen mukaisesti määrättyjä täysisiä osia, maksetaan täyden osan palkkaa vastaava palkka.

7. c) Pienissä tehtaissa, joissa sama laitosmies joutuu hoitamaan useamman laatuista koneita (kuten kutoma-, kehruu-, loimaus-, puolaus- ym. koneita), on koko työmäärä ja ammatin monipuolisuus otettava palkkaa määrittäessä huomioon.

8. Milloin laitosmies ilman omaa syytään siirretään toiseen tehtävään, maksetaan hänelle aikaisemman tehtävänsä mukainen palkka kahdelta viikolta.

Milloin laitosmies teknillisistä tai muista niihin verrattavista syistä johtuen joutuu siirtymään toiseen tehtävään, jonka asettamat vaatimukset eivät olennaisesti poikkea aikaisemman tehtävän mukaisista vaatimuksista, maksetaan hänelle tältä ajalta aikaisemman tehtävänsä mukainen palkka.

9. Osalla olevalle laitosmiehelle, jonka palkkaus on osittain riippuvainen hänen hoidettavanaan olevan osan tuotannosta tai tällä osalla työskentelevien työntekijöiden palkkauksesta, lasketaan kuukausipalkan suuruus arkipäiviksi sattuvilta kirkollisilta juhlapäiviltä tai muilta vapaapäiviltä, joilta laitosmies kuukausipalkkansa perusteella on oikeutettu saamaan palkan, mutta joina hän ei ole työssä, työehtosopimuksen 10 §:n 4. kohdan mukaisesti lasketun keskituntiansion perusteella.

Edellä mainittua perustetta kuukausipalkan suuruuden laskemisessa noudatetaan myös, jos laitosmies on työssä osan tilapäisesti seistessä.

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, käytetään keskituntiansiona ao. työntekijän lähinnä edellisen, normaalina pidettävän palkanmaksukauden aikana säännölliseltä työajalta saavuttamaa keskimääräistä tuntiansiota.

Keskeytymättömän 3-vuorotyön työaika tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa

1 § Liitot sopivat, että säännöllistä työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lyhennetään siten, että se on keskimäärin 35 tuntia viikossa 1.1.1990 alkaen. Työajan lyhentäminen tapahtuu siirtymällä 5-vuororajestelmään tai käyttäen muita paikallisesti määriteltäviä vuororajestelmia.

2 § Edellä 1 §:ssä tarkoitettussa työssä työajan tulee enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 35 tuntiin viikossa.

30 arkipäivän pituiseen vuosilomaan oikeutettujen työntekijöiden vuotuinen työaika on 1648 tuntia. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikottainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen.

3 § Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta näissä työaikamuodoissa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 14,9 % työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaiikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaisia keskituntiansioita.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuororajestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan jokaisen kuuden vuorokauden tai sitä pitemmän yhtäjaksoisen palkattoman vapaajakson ajaksi sattuvana tai lähinnä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosineljännekseen ei ole sisällynyt yhtään tällaista vapaajaksoa, maksetaan lisät kuitenkin vuosineljänneksen päättymistä lähinnä seuraavana palkanmaksupäivänä. Edellä mainittuina palkanmaksupäivinä maksetaan vapaajaksoa tai vuosineljänneksen päättymistä lähinnä edeltävän tilikauden loppuun ansaitut lisät.

Tässä pykälässä mainittua lisää ei suoriteta viikko-, puolikuukausi- tai kuukausipalkalla työskenteleville. Paikallisesti sopien voidaan käyttää tuntipalkkaa.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Ansionmenetyksen kompensatona maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kuukausipalkkaiselle laitosmiehelle kuukausittain 4,07 prosentin suuruinen erillinen lisä. Mikäli yrityksessä on käytössä järjestelmä, joka jo ottaa huomioon kompensatoin tai osan siitä, ei tällaista järjestelmää tarvitse muuttaa.

4 § Käytettäessä 5-vuororajestelmää vuosilomakautena annetaan työntekijälle 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.–20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääritymisvuosi päättyy.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan se lomanosa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.

Liitot pitävät kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyritäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

5 § Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

6 § Tämän sopimuksen tarkoittamissa työaikamuodoissa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu ellei paikallisesti ole muusta sovittu.

7 § Siirryttäessä tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaikamuodosta muuhun työaikamuotoon sovitaan ansaittujien, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vapailta keskituntiansion mukaan. Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vapaata, vähennetään ylimääräisiltä vapailta maksettu korvaus lopputilistä.

S o v e l t a m i s o h j e :

Mikäli tilapäisissä siirroissa joudutaan selvittämään, onko työntekijä saanut hänelle tämän sopimuksen edellyttämän vapaan, edellytetään työntekijän ansainneen jokaista tekemäänsä säännöllisen työajan 8-tuntista työvuoroa kohti vapaata 1/10 päivää. Vapaat kerätään yhteen ja annetaan täysinä päivinä.

8 § Tämä sopimus on voimassa 1.1.1994 alkaen tämän työehtosopimuksen voimassaoloajan loppuun saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen kalenterivuoden loppumista ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Keskeytyvän 3-vuorotyön työaika tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa

1 § Liitot sopivat, että säännöllistä työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä lyhennetään siten, että se on keskimäärin 36,4 tuntia viikossa 1.1.1990 alkaen. Vuoden 2002 alusta työaika on keskimäärin 36,2 tuntia viikossa.

2 § Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin ylläoleviin tuntimääriin viikossa.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Mikäli työtuntijärjestelmä päättyy siten, ettei se tasoitu tasatyövuoroihin, voidaan työtuntijärjestelmä laatia myös siten, että alle 8 tunnin työvuoro pyöristetään ylöspäin täydeksi työvuoroksi tai työntekijöiden kanssa sopien myös alaspäin.

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen.

P ö y t ä k i r j a m e r k i n t ä :

Työntekijä tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut peräkkäin keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuorossa.

3 § Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 8,7 % työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa keskituntiansiota.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Mikäli työntekijöiden ja työnantajan kanssa sovitaan, voidaan ansionmenetyksen kompensatio järjestää myös siten, että tässä pykälässä mainittua prosenttimääristä lisää ei käytetä, vaan työntekijöille maksetaan työajan lyhentämisen vuoksi vapaaksi tulevilta päiviltä keskituntiansio samojen periaatteiden mukaan kuin päivätyössä.

Tässä pykälässä mainittua lisää ei suoriteta viikko-, puolikuukausi- tai kuukausipalkalla työskenteleville. Ko. henkilöillä on oikeus myös tällaisilta viikoilta saada em. palkkansa vähentämättömänä. Lisäksi on huolehdittava siitä, että em. henkilöt saavat sopivaksi katsottavalla tavalla kompensation vuorotyöolisistä työajan lyhennyksen vuoksi vapaaksi tulevilta päiviltä, joilta he muutoin menettäisivät mahdolliset vuorotyöolisät.

4 § Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

- 5 § Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu ellei paikallisesti ole muusta sovittu.
- 6 § Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.
- 7 § Tämä sopimus on voimassa 1.1.1994 alkaen tämän työehtosopimuksen voimassaoloajan loppuun saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen kalenterivuoden loppumista ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Työajan lyhentäminen tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa päivä- ja 2-vuorotyössä

1 Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä työaikamuotoja ovat normaalisti päivätyö ja kaksivuorotyö.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään 100 tuntia tai kaksitoista ja puoli työpäivää vuodessa jäljempänä esitetyllä tavalla.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1 mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3 Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kohdassa 1 tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
”	34 ”	2 vapaata
”	51 ”	3 ”
”	68 ”	4 ”
”	85 ”	5 ”
”	102 ”	6 ”
”	119 ”	7 ”
”	136 ”	8 ”
”	153 ”	9 ”
”	170 ”	10 ”
”	187 ”	11 ”
”	204 ”	12 ”
”	212 ”	12,5 ”

Täyden työvuoron yli ansaitut vapaat (4 tuntia) annetaan yhdenjaksoisesti, ellei paikallisesti sovita niiden antamisesta esim. asioimisvapaana.

Säännöllisiksi työpäiviksi luetaan myös sellaiset päivät, joina työntekijä on työnantajan luvalla poissa työstä osan työpäivästä.

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat myös:

- Ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa

- Työntekijän sairauslomaan mahdollisesti kuuluva ns. karenssipäivä katsotaan työssäolopäivän veroiseksi päiväksi. (Myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumistapauksissa.)
- Työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika
- TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n liittokokoukseen, liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika
- Edellisessä kohdassa tarkoitettujen toimielinten asettamien jaostojen kokouksiin käytetty aika, kuitenkin enintään kolme päivää vuodessa
- Työntekijän oma hääpäivä ja omat 50- ja 60-vuotispäivät
- Lähiomaisen hautajaiset
- Äitiysloma 42 päivän ajanjaksolta
- Sairaalan lapsen hoidon aiheuttama vapaa. Sairaalan lapsen hoito ei ole sidottu työnantajan palkanmaksuun ja näin ollen koko poissaoloaika on työssäoloon rinnastettavaa.
- Kutsunta- ja reservin harjoituspäivä
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika
- Työssäoloon rinnastettavia ovat ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin enintään 30 päivää vuodessa.
- Lyhennysvapaaseen oikeuttavaa kertymää määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaiden pitämisen vuoksi.
- Lakisääteisen isyytloman aika
- Päivät, joiden aikana työntekijä on ollut osan päivästä poissa työstä työnantajan luvalla

Jos annettava vapaa sisältyy edellä mainittuun työssä oloon rinnastettavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

4 Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaata annettaessa noudatetaan kahden viikon ilmoitusaikaa, ellei toisin sovita.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita.

Mikäli ilmoitus lyhentämispöytäkirjasta annetaan työntekijän sairastuttua, niin vapaa ei sisälly sairauslomaa. Näissä tapauksissa vapaa pidetään myöhemmin työnantajan määräämänä aikana.

Jos työntekijän työsuhteeseen päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

5 Ansiotaso

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta työntekijän keskituntiansion mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Mikäli yrityksessä sovelletaan arkipyhäkorvausten maksamisen osalta muuta vakiintunutta käytäntöä, voidaan sitä noudattaa myös tätä korvausta maksettaessa.

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetyksen korvataan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan. Vuorolisät maksetaan vapaapäiväksi sattuvan vuoron mukaisesti.

6 Vapaapäivänä tehty työ

Työajanlyhennysvapaiden aikana tehty työ korvataan kuten työehtosopimuksessa tarkoitettu viikottainen ylityö, ellei paikallisesti ole muusta sovittu.

7 Vuosiloma

Vuosilomaa annettaessa pidetään vuosilomalain 3 §:n tarkoittamina työssäolon veroisina päivinä myös edellä kohdassa 3 tarkoitettuja vapaapäiviä.

8 Kertymän seuranta

Liitot suosittelevat, että pääluottamusmiehelle annetaan hänen pyytäessään vuosineljänneksittäin tieto tämän sopimuksen mukaisesta työajan lyhentämisestä ja sen kertymisestä.

9 Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.1.1990 alkaen tämän työehtosopimuksen voimassaoloajan loppuun saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen kalenterivuoden loppumista ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

LIITE N:o 4 a

Vaihtoehto Liitteelle N:o 4

Työajan lyhentäminen voidaan toteuttaa paikallisesti sopimalla myös seuraavasti:

Työtä varten voidaan laatia ennalta työtuntijärjestelmä, johon työajan lyhennysvapaat on merkitty. Vapaat voidaan antaa vaihtoehtoisesti käyttäen liitteen n:o 4 kohdassa 4 olevaa vapaiden antamisjärjestelmää.

Mikäli työtuntijärjestelmä on laadittu, niin sen pysyvästä muutoksesta on ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen muutosta, jollei paikallisesti toisin sovita.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 5,8 % työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa keskituntiansiota.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdasta voidaan paikallisesti sopia käytettävän työtuntijärjestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä.

Viikonloppuvuoroa koskevat määräykset

Tekstiileiteollisuudessa voidaan tehdä työtä myös ns. viikonloppuvuoroissa.

Viikonloppuvuoroon siirtymisestä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken.

Työajan alkamis- ja loppumisajat sovitaan yrityksen muiden vuorojen mukaisesti esim. seuraavasti:

pe	23	-	la	11	I	vuoro
la	11	-	la	23	II	vuoro
la	23	-	su	11	I	vuoro
su	11	-	su	23	II	vuoro

Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksissa sopia työaikalain 9 §:n mukaisesti poikkeuksista työaikalain 6 §:n mukaiseen vuorokautiseen työaikaan. Tämän perusteella liitot ovat sopineet, että tämän sopimuksen mukaisessa työaikamuodossa säännöllinen vuorokautinen työaika on korkeintaan 12 tuntia.

Ruoka-ajat ja tauot on järjestettävä siten, että työntekijällä on normaalia pitemmän työvuoron huomioonottaen mahdollisuus riittävän usein työvuoron aikana ruokailuun ja nauttia virvokkeita.

Paikallisesti on selvittettävä mahdollisuudet ruokailupalvelujen järjestämiseen.

Vuoden aikana työskennellään kaikkina muina viikonloppuina paitsi:

- kesäloman aikana 3
- talviloman aikana 1 (Paikallisesti sopien voidaan jakamalla talviloma myös tämä viikonloppu tehdä töitä)
- joulukuun joulukuun
- pääsiäinen tai juhannus

Vuosiloman pituus lasketaan lain mukaan 2 tai 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä loman määrääytymiskuukaudelta. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi hyväksytään kuukausi, jona työntekijä on ollut työssä kaksi täyttä viikonvaihdetta. Työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaa laskettaessa pidetään niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta vuosilomalain 3 §:ssä mainittujen syiden vuoksi.

Kun työntekijä on oikeutettu saamaan 2,5 arkipäivää lomaa lomanmääräytymiskuukautta kohden pidetään näistä

- 3 viikonloppua yleisen kesäloman aikana ja
- 1 viikonloppu yleisen talviloman aikana

Vuosilomapalkan suuruus on 2 lomapäivään kuukaudessa oikeutettujen osalta 4 x 43 tunnin palkka ja 2 ½ lomapäivään kuukaudella oikeutettujen osalta 5 x 43 tunnin palkka ts. työntekijä saisi lomapalkkansa saman suuruisena mitä silloin jos hän olisi ko. viikonloput työssä. Lyhyempään lomaan oikeutetut saavat vastaavan osuuden.

Lomaltapaluuraha on normaali 50 % lomapalkasta.

Lomapalkka ja lomaltapaluuraha maksetaan samaan aikaan kuin muissakin työaikamuodoissa työskenteleville työntekijöille.

Viikonloppuvuorossa työskentelevän palkka muodostuu seuraavasti:

Perustunteja 24 t/viikonloppu =			24 t
la:na korvataan kuten	100 %	ylityö	4 t
su:na ”	50 %	”	2 t
su:na ”	100 %	”	2 t
sunnuntaityökorotus	100 %	”	12 t
			<u>12 t</u>
			43 t

Jos henkilö viikonloppuvuoron lisäksi kutsutaan normaaliin 1-, 2- tai 3-vuoroon, maksetaan hänelle viikolla tehdystä työstä 8 ensimmäiseltä tunnilta yksinkertainen palkka, 8 seuraavalta tunnilta 50 %:lla korotettu ja sen jälkeen 100 %:lla korotettu palkka.

Vaikka tunnit korvataan kuten ylityö, niitä ei lasketa eikä tilastoida lain mukaisiksi ylityötunneiksi.

Vuorotyölisät maksetaan sen vuoron mukaan, minkä kohdalle normaalin 3-vuorotyön tunnint sattuivat.

Sairasajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksessa mainitut ajat. Mikäli henkilö sairastuu siten, että hän on viikonloppuvuorosta poissa lauantain, sunnuntain tai molemmat päivät, maksetaan hänelle viikonloppun tunnint (43 tuntia) vähennettynä kahdeksalla (8 tuntia) = 35 tuntia.

Mikäli työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden ei e.o. vähennystä tehdä.

Jos viikonloppuvuoroa tekevän työntekijän työkyvyttömyys on kestänyt sairauden alkamispäivän jälkeen seitsemän (7) päivää, maksaa työnantaja täyden palkan viikonloppun ajalta.

Mikäli sairaus kestää vielä toisen viikonloppun yli, katsotaan hänen kohdallaan viikonloppuvuoro päättyneeksi hänen sairautensa alkamispäivästä lukien ja hänelle maksetaan sairauskorvausta normaalilla tavalla.

Liitot suosittelevat, että työntekijä säilyttäisi sairauskassan jäsenyyden siltä ajalta, jona hän on viikonloppuvuorossa.

Arkipyhäkorvauksena maksetaan laitosten työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisesti korvattavilta arkipyhiltä 8 tunnin palkka.

Mikäli paikallisesti sovitaan järjestelyistä, jotka poikkeavat tästä sopimuksesta on ne ennen käyttöönottoa alistettava liittojen hyväksyttäväksi.

Mikäli järjestelmästä luovutaan työn puutteen vuoksi, on kiinnitettävä huomiota ISS:n 19 §:ssä mainittuihin irtisanomis- ja lomautusjärjestykseen vaikuttaviin tekijöihin, ts. ammattitaitoon, työsuhteen kestoan ja huoltovelvollisuuteen.

Muuten noudatetaan laitosten työsopimusta.

Tämä sopimus on voimassa kuten tekstiililaitosten työsopimus.

Kuukausipalkkaisen laitosten osalta sopimusta sovelletaan seuraaviin poikkeuksiin

- Kuukausipalkka muutetaan viikonloppuvuorotyön ajaksi tuntipalkaksi jakamalla kuukausipalkka luvulla 174.
- Kuukausipalkkamuodosta johtuen sairausajan karenssia ei ole.
- Arkipyhäkorvauksia ei makseta.
- Vuosiloman vuoksi sopimuksessa mainitut viisi vapaata viikonloppua ovat palkallisia. Haluttaessa erikseen määritellä vuosilomapalkka jaetaan kuukausipalkka vuosilomalaan mukaan 25:llä. Lomaltapaluuuraha tulee tes:n mukaan lainmukaisesta vuosilomapalkasta ja maksetaan samaan aikaan kuin yrityksen muillekin työntekijöille.



KULUTUSTAVARARYHMÄ

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

Puh. 010 830 1400, fax (09) 653 305

www.kulutustavararyhma.fi, sähköp. : posti@finatex.fi



TEKSTIILI- JA VAATETUSTEOLLISUUS RY

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

Puh. 010 830 1400, fax (09) 653 305

www.finatex.fi, sähköp. : posti@finatex.fi



Teollisuusalojen ammattiliitto ry

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Siltasaarencatu 2, PL 324, 00531 Helsinki

Puh. (09) 773 971, fax (09) 753 8040

www.teamliitto.fi