

ELINTARVIKETEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN PERUSSOPIMUS

1. Tarkoitus

- 1.1 Ylempiä toimihenkilöitä koskevan aktiivisen ja yksilöllisen työsuhdepolitiikan edistämiseksi Elintarvikealalla ovat Elintarviketeollisuusliitto ry (ETL) ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry (YTN) tehneet seuraavan perussopimuksen, jossa sopijapuolilla tarkoitetaan ETL:a ja YTN:ä.
- 1.2 Sopijapuolet neuvottelevat keskenään luottamuksellisesti järjestöjen toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä ja kehittävät yhteistoimin muutoinkin ylempiä toimihenkilöitä koskevaa yhteistoimintaa ja sopimustoimintaa.
- 1.3 Tämä sopimus ei ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus eikä sopimuksen ohjeistus- ja suositusluontoisiin kirjauksiin liity työehtosopimusvaikutusta.
- 1.4 Sopimuksen tarkoituksena on ohjeistaa yrityksiä ylempien toimihenkilöiden työsuhdepolitiikassa sekä antaa näkemyksiä käytännön tilanteiden ratkaisuis-
sa.

2. Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elintarviketeollisuusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään yleensä korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Sopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä (henkilöstöhallinto), jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan elintarvikealan muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen tarkoittamista tehtävistä. Kuvaa-
vaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastu-
uu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä on yritysjohtoa
avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja
edellyttävä asiantuntijatehtävä.

Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin vai ei. Ylemmän toimihenkilön toimi on elintarviketeollisuuden muiden toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalan sisältämiä toimia vaativampi.

- 2.1** Ottaen huomioon ylemmän toimihenkilön aseman, koulutuksen, kokemuksen ja vastuun merkityksen sopijapuolet korostavat, että yrityksen ja ylemmän toimihenkilön välisen suhteen tulee olla luottamuksellinen ja että yrityksen tulee tukea ylem্পää toimihenkilöä hänen hoitaessaan tehtäviään, kehittäessään itseään ja toimiessaan yrityksen edustajana yleensä sekä suhteessa muihin henkilöstöryhmiin.

3. Yleiset työehdot

- 3.1** Sopijapuolet pyrkivät edistämään ylempiä toimihenkilöitä koskevaa aktiivista, kannustavaa ja yksilöllistä työsuhdepolitiikkaa siten, että ylempien toimihenkilöiden yleiset työehdot tulevat kokonaisuutena ottaen noudattamaan elintarvikealalla kulloinkin yleisiä toimihenkilöiden työehtoja, ellei ylemmän toimihenkilön asemasta tai tehtävien luonteesta muuta johdu.
- 3.2** Lisäksi sopijapuolet hyväksyvät sen, että työmarkkinoilla yleisesti noudatettuja kehittämis-, koulutus- ja työsuojelua koskevia yleisiä periaatteita sovelletaan myös ylempiin toimihenkilöihin.
- 3.3** Sopijapuolet seuraavat yhteistoimin aktiivisesti ylempien toimihenkilöiden työehtojen kokonaiskehitystä sekä pyrkivät siihen tarpeen tullen vaikuttamaan.

4. Palkkapolitiikka ja ansiokehitys

- 4.1** Sopijapuolet korostavat ylempien toimihenkilöiden merkitystä elintarvikealan ja sen jäsenyritysten työn ja menestyksen kehittäjänä.

Yritysten palkkapolitiikka on yksilöllinen, jolloin huomioidaan ylemmän toimihenkilön tehtävien vaativuus, vastuu sekä hänen osaamisensa ja työtuloksensa. Palkkapolitiikan tulee olla kannustavaa, tasapuolista, oikeudenmukaista ja sen tulee tukea yrityksen tehokkuutta, kannattavuutta ja kilpailukykyä.

- 4.2** Ylempien toimihenkilöiden yksilöllistä palkkapolitiikkaa voidaan tukea erilaisin palkkausjärjestelmin. Osapuolet myötävaikuttavat siihen, että ylempät toimihenkilöt ryhmänä ovat kilpailukykyisen palkkapolitiikan piirissä verrattuna muihin alan henkilöstöryhmiin.

Palkkauksesta ja palkkajärjestelmistä keskustellaan yrityksissä yhteistyössä ylempien toimihenkilöiden kanssa. Palkkapolitiikan onnistumisen edellytyksenä on, että sen periaatteista vallitsee yhteisymmärrys.

5. Matkakustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset noudattaen kulukorvausten ja päivärahojen ja kilometrikorvausten osalta verohallituksen kunakin vuonna vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista. Yrityksillä voi olla käytössä oma matkustussääntö.

6. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva matkustamiseen käytetty aika on perusteltua korvata ylemmälle toimihenkilölle esim. seuraavien periaatteiden mukaan:

- 6.1** Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta on syytä sopia esimiehen ja alaisen välillä.
- 6.2** Ellei yrityksessä ole muuta käytäntöä, matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää esimerkiksi seuraavilla tavoilla:
- 1 Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllisesti toistuva matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella, tämä seikka otetaan huomioon palkkaperusteissa.
 - 2 Mikäli on kysymys poikkeuksellisen runsaasta tilapäistä tai projektiluontoista työtä koskevasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä korvataan määrävlein maksettavalla kertakorvauksella.
- 6.3** Erilaisina korvaustapoina voi tulla kysymykseen myös seuraavat tavat:
- matkatuntien mukaan
 - erillisinä korvauksina tapausittain
 - antamalla vapaata
 - erillisenä kuukausikorvauksena
 - tunnit liukumasaldoon
 - työaikapankkiin
- 6.4.** Milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta (vrt. myyntiedustajaan verrattava), ellei muuta ole sovittu.

7. Työaika ja ylityö

- 7.1** Säännöllisen työajan pituus sovitaan työsopimuksella ja järjestetään työaikalain mukaan. Säännöllinen työaika on yleensä joko 37,5 tuntia viikossa ja 7,5 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia päivässä.

7.2 Ylityö

Työaikalaki määrittää milloin ja miten ylityö korvataan. Korvattava ylityö edellyttää työnantajan aloitetta ja toisaalta toimihenkilön suostumista ylityöhön.

Ylityö voidaan korvata seuraavilla tavoilla:

- erillinen kiinteä kuukausikorvaus
- tuntikorvaus
- vastaava vapaa
- kuukausipalkan päälle tulevalla euromääräisellä lisäosalla, joka on tarkoin määritelty prosentuaalisesti kuukausipalkasta.

Silloin kun ylityö korvataan erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena tai määriteltynä prosentuaalisena osana kuukausipalkasta, tulee korvaus tarkistaa säännöllisin määrävälein, jotta se vastaa tehtyä ylityötä.

7.3. Liukuva työaika

Työaika voidaan määritellä liukuvaksi työajaksi työaikalain 13 §:n mukaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään antamalla tunteja tai yksittäisiä vapaapäiviä.

7.4. Osapuolet neuvottelevat työaikapankkimallin elintarvikealalle 31.12.2008 mennessä.

8. Työssä jaksaminen

Osapuolten mielestä työssä jaksaminen on osa työhyvinvointia. Työssä jaksaminen perustuu mm. hyvään työhön, hyvään johtamiseen, henkisesti ja fyysisesti turvalliseen työympäristöön, hyvään yhteistyöhön sekä henkilön kokonaiskuntoisuuteen. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että yrityksissä yhteisesti kiinnitetään huomiota työssä jaksamiseen ja ryhdytään konkreettisiin toimenpiteisiin tarvittaessa työssä jaksamisen edistämiseksi.

9. Ammatillinen osaaminen ja yhteistoimintakoulutus

9.1 Yrityksen menestykselle on tärkeää henkilöstön riittävä osaaminen ja sen edellyttämä jatkuva kouluttautuminen. Sopijapuolet lähtevät siitä, että ammatitaidon ylläpito ja kehittäminen on yhtäläillä työnantajien kuin ylempien toimihenkilöiden vastuulla.

9.2 Sopijapuolet edistävät omalta osaltaan yritysten ja ylempien toimihenkilöiden tarpeisiin sopivaa ammatillista koulutusta harjoittaen aktiivista koulutuspoliittista edunvalvontaa. Yhteistyössä toimien kehitetään lisäksi alan julkista kuvaa osaavan työvoiman saannin turvaamiseksi myös tulevaisuudessa. Opetusviranomaisten kanssa pyritään myös edistämään alan koulutustarpeiden toteuttamista.

- 9.3** Työpaikan yhteistoiminnan kehittämisesä on yhteisellä koulutuksella keskeinen merkitys. Tämän vuoksi sopijapuolet kehittävät yhteistä koulutusta siten, kuin siitä osapuolten välillä sovitaan.

10. Ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesjärjestelmä

- 10.1** Ylempillä toimihenkilöillä on oikeus valita yritykseen luottamusmies, jonka asema määräytyy työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan (luottamusvaltuutus). Luottamusmiehen tulee olla yrityksen työntekijä, joka on perehtynyt edustamiansa työntekijöitä koskeviin säännöksiin ja sopimukseen sekä yrityksen ja toimipaikan olosuhteisiin. Vaihtoehtoisesti voivat ylempät toimihenkilöt ottaa käyttöön TT-YTN-perussopimuksen mukaisen yhteyshenkilöjärjestelmän.

Luottamusmiehen valinnasta tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää paikallista yhteistoimintaa ja neuvottelusuhteita työnantajan ja työntekijöiden välillä.

- 10.2** Luottamusmiehellä on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusmiehelle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.
- 10.3.** Luottamusmies edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskevissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet.
- 10.4.** Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tehtävien hoitamista varten työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimistovälineitä ja -kalusteita. Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia atk-laitteita ja niihin liittyviä ohjelmia sekä internet-yhteyttä (sähköpostia). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.
- 10.5.** Luottamusmiehellä tulisi olla samanlainen mahdollisuus osallistua luottamusmiestehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen kuin yrityksen muiden henkilöstöryhmien luottamusmiehillä.

11. Neuvottelujärjestys

- 11.1** Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ylempää toimihenkilöä koskevat työsuhteasiat tulee työpaikkatasolla hoitaa yksilöllisesti ja järjestelmällisesti yrityksen ja ylempään toimihenkilön välillä. Luottamusmies voi yksittäistä työsuhdetta koskevan kysymyksen osalta toimia ylempään toimihenkilön edustajana sitä varten erikseen annetun valtuutuksen nojalla.

- 11.2** Ellei työsuhdeasioita koskevassa erimielisyysasiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti, siirretään asia liittotasolla neuvoteltavaksi ETL:n ja YTN:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.
- 11.3** Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

12. Yhdistymisvapaus ja keskinäinen tiedotustoiminta

- 12.1** Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin ylempiä toimihenkilöitä.
- 12.2** Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa työntekijän ulkopuolella kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan olosuhteista koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Kokouksen pitämiseen liittyvistä käytännön kysymyksistä sovietaan työnantajan kanssa.
- 12.3** Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia ja työmarkkina-asioihin liittyviä tiedotteita.

13. Sopimuksen seurantajärjestelmä

- 13.1** Sopimuksen osapuolet seuraavat yhdessä säännöllisillä tapaamisilla tämän perussopimuksen suositusten ja ohjeiden sekä palkkapöytäkirjan toteutumista elintarviketeollisuudessa. Menettelytavat todetaan erikseen.

14. Voimassaolo ja sitovuus

- 14.1** Tämä sopimus tulee voimaan 29.08.2008 ja on voimassa toistaiseksi.
- 14.2.** Tarvittaessa tämän sopimuksen sisällöstä voidaan neuvotella jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteiden mukaisesti. Mahdolliset muutokset tulevat voimaan yhteisesti sovitusta ajankohdasta.
- 14.3** Mikäli sopijapuolet haluavat luopua tästä sopimuksesta, on siitä kirjallisesti ilmoitettava toiselle osapuolelle ja sopimuksen voimassaolo lakkaa kolmen kuukauden kuluttua sen jälkeen.
- 14.4** Muilta osin noudatetaan TT-YTN-perussopimusta 20.12.2001.

Helsingissä elokuun 29. päivänä 2008

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN ry

PALKKAPÖYTÄKIRJA 21.5.2010

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry sopivat tällä pöytäkirjalla elintarviketeollisuusalan ylempien toimihenkilöiden palkantarkistuksista ajalle 21.5.2010–31.10.2010. Palkkapöytäkirjalla ei korvata mahdollisesti jo käytössä olevia yrityskohtaisia palkitsemisjärjestelmiä. Tällä pöytäkirjalla on työehtosopimuksen sitovuus.

1. Soveltamisala

Tämän pöytäkirjan mukaiset palkantarkistukset koskevat Elintarviketeollisuusliitto ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevia ylempiä toimihenkilöitä. Sopimus ei kuitenkaan koske toimihenkilöitä, jotka tehtäviensä tai asemansa perusteella johtavat yritystä tai sen itsenäistä osaa tai jotka muutoin ovat välittömästi tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavassa asemassa. Sopimusta ei myöskään sovelleta henkilöihin, jotka työsuhteisiin liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

2. Yleiskorotus 1.6.2010

Palkkoja korotetaan 1.6.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,6 prosenttia.

3. Kertakorvaus

Lokakuun 2010 palkanmaksun yhteydessä maksetaan 50 euron suurinen erillinen korvaus täyttä työaikaan tekeville toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa oleville ylemmille toimihenkilöille. Osa-aikaisille maksetaan ko. korvaus suhteessa täyteen työaikaan.

4. Sopiminen palkantarkistusajankohdasta

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan luottamusvaltuutetun tai muun ylempien toimihenkilöiden edustajan kanssa sopia em. yleiskorotuksen maksuajankohdasta ja muodosta toisin, mikäli se kansainvälisesti toimivassa yrityksessä on yhtenäisen henkilöstöpolitiikan johdosta tarpeellista. Mikäli korotuksen ajankohdasta ja muodosta sovitaan poikkeavasti, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä.

5. Yrityskohtaisesti maksetut korotukset

Mikäli yritys on maksanut vuonna 2010 ennen tämän palkkapöytäkirjan voimaantuloa palkankorotuksia sopimuksen soveltamisalaan kuuluville ylemmille toimihenkilöille, katsotaan 2. kohdassa mainittu yleiskorotus kuitatuksi siltä osin kuin tämä palkankorotus kattaa yleiskorotuksen.

6. Neuvottelutoiminnan jatkaminen ja kehittäminen

Liitot sitoutuvat kehittämään sopimustoimintaa ja etsimään konkreettisia keinoja sen laajentamiseksi ja syventämiseksi.

Lisäksi liitot järjestävät sopimuksen voimassaoloaikana yhteisen neuvottelu-seminaarin, jossa käydään läpi tämän sopimuskierroksen aikana neuvotteluissa esiintyneitä ongelmakysymyksiä ja valmistellaan tulevaa neuvottelukierrosta.



ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry



YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN ry

Elintarviketeollisuusliitto



Pasilankatu 2, 00240 Helsinki
p. (09) 148 871, fax (09) 1488 7201
info@etl.fi, www.etl.fi

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry



Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki
p. 020 12 991, fax 020 129 9223
ytn@ytn.fi, www.ytn.fi