



Rautatiealan

TYÖEHTOSOPIMUS

1.4.2012 – 30.4.2014

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| I YLEISET MÄÄRÄYKSET | 3 |
| 1 § Työehtosopimuksen soveltamisala | 3 |
| 2 § Yleiset sopimukset | 3 |
| 3 § Työsuhteen alkaminen | 3 |
| 4 § Käyttäytyminen työssä | 4 |
| 5 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättymisen | 4 |
| 6 § Paikallinen sopiminen | 5 |
| II TYÖAIKA | 6 |
| 7 § Säännöllinen työaika | 6 |
| 8 § Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden työaikajärjestelyt | 12 |
| 9 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan | 13 |
| 10 § Työaikajärjestelyt ja säännöllinen työaika helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla tai työssä | 13 |
| 11 § Työaikajärjestelyt pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, juhannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan jouluaaton, joulupäivän, tapaninpäivän tai loppiaisena sisältävällä viikolla tai työssä | 13 |
| 12 § Työaikajärjestelyt ja työaika niissä tapauksissa, joissa viikko tai työssä sisältää useampia arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyihin vaikuttavia päiviä | 14 |
| 13 § Työajaksi laskettava aika | 14 |
| 14 § Työtuntijärjestelmä | 15 |
| 15 § Työvuorot | 16 |
| 17 § Vuorokausilepo | 18 |
| 18 § Päivittäinen lepoaika | 19 |
| 19 § Ylityö | 19 |
| 20 § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyys-päivän sisältävällä viikolla tai työssä | 22 |
| 21 § Lisätyökorvaus | 22 |
| 22 § Sunnuntaityökorvaus | 22 |
| 23 § Aattopäivänlisä | 23 |
| 24 § Lauantaityökorvaus | 23 |
| 25 § Hätätyö | 23 |
| 26 § Hälytysluonteinen työ | 24 |
| 27 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö | 25 |
| 28 § Varallaolo ja lähtöraha | 27 |
| 29 § Muut työaikaan koskevat määräykset | 28 |
| 30 § Osa-aikatyön määräykset | 29 |
| III PALKAT | 31 |
| 31 § Palkkausperusteet | 31 |
| 32 § Palkanmaksu | 33 |
| IV ERINÄISET KORVAUKSET | 34 |
| 33 § Matkakustannusten korvaaminen | 34 |
| 34 § Muuttokustannusten korvaaminen | 34 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 35 § Muut korvaukset | 35 |
| 36 § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä | 37 |
| PALKANMAKSU ÄITIYS- JA ISYYSVAPAAN AJALTA | 37 |
| PALKANMAKSU TILAPÄISEN HOITOVAPAAN AJALTA..... | 37 |
| 37 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja palkkio | 38 |
| V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET | 39 |
| 38 § Työturvallisuus..... | 39 |
| 39 § Vuosiloma ja lomarahat | 40 |
| 40 § Terveysten- ja sairaanhoito sekä sairaus- ja äitiysvapaa-ajan palkka | 45 |
| VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET..... | 49 |
| 41 § Työntutkimukset..... | 49 |
| 42 § Ammatti- tai muu koulutus | 50 |
| VII TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN | 50 |
| 43 § Luottamusmiehet | 50 |
| 44 § Asiamiehet | 52 |
| 45 § Erimielisyyksien ratkaiseminen | 52 |
| 46 § Työnseisauksen estäminen | 53 |
| VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN | 53 |
| 47 § Voimassaolo ja irtisanominen | 53 |
| 48 § Allekirjoitusmerkinnät..... | 53 |
| PALKKALIITE 1..... | 54 |
| PALKKALIITE 2..... | 66 |
| PALKKALIITE 3..... | 74 |
| TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA..... | 81 |
| TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN | 87 |
| LIITE 1 | 88 |
| LIITE 2 | 102 |
| LIITE 3 | 114 |

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan rautatiealaan liittyvissä töissä seuraavasti:
 - Rautatieliikenteeseen liittyvät työt Palkkaliite 1
 - Rautatiekalustoon liittyvät työt Palkkaliite 2
 - Radanpitoon ja ratalaitteisiin liittyvät työt Palkkaliite 3
2. Palkkoja ja työehtoja koskevat erityismääräykset ovat sopimuksen palkkaliitteissä.

2 § Yleiset sopimukset

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:
 - Yleissopimus (LTY - RAUTL) Liite 1
 - Irtisanomissuojasopimus (LTY - RAUTL) Liite 2
 - Matkakustannuksia koskeva sopimus (LTY - RAUTL) Liite 3
2. Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen osalta noudatetaan keskusjärjestöjen tekemää sopimusta. Voimassaolevat ryhmähenkivakuutusehdot ja korvaussummat ovat saatavilla Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin internetosoitteessa <http://www.trhv.fi>.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantajalla on työ sopimuslain mukaan oikeus johtaa ja valvoa työtä.
2. Työntekijäin työhön ottaminen on yksikön päällikön tai hänen määräämänsä henkilön asiana. Työhön ottamisesta on välittömästi ilmoitettava ao. luottamusmiehelle, jolla on oikeus saada jäljennös kirjallisesta työ sopimuksesta.
3. Työntekijälle on työhönottajan työ sopimusta tehtäessä todistettavasti ilmoitettava työn laatu, työpaikka, työpaikkakunta ja mahdollinen työalue. Samoin työntekijälle on ilmoitettava, onko työ sopimus tarkoitettu olemaan voimassa määrääjän tai muutoin katsottava määräaikaiseksi taikka onko työ sopimus katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Milloin työ sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa määrääjän tai muutoin katsotaan määräaikaiseksi, työntekijälle on samalla ilmoitettava sen pituus joko kalenteriajan mukaan tai muutoin olosuhteisiin soveltuvalla tavalla. Työntekijän kanssa on aina tehtävä kirjallinen työ sopimus.

Työ sopimus, jossa on sovittu enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta, voidaan koeaikana purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa.

4. Työhön ottamisessa ja työsuhteen päättämisessä noudatetaan ehdotonta puolueettomuutta eikä lain sallimiin järjestöihin kuuluminen tai niiden ulkopuolella oleminen saa vaikuttaa siihen eikä myöskään palkan tai työehtojen määrittelyyn.
5. Työhön otettaessa kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös sosiaalisiin näkökohtiin niin, että työtaitoonsa ja työkykyynsä nähden samanarvoisista työntekijöistä otetaan työhön ensisijaisesti ne, joiden toimeentulon voidaan katsoa eniten olevan työstä saatavan ansion varassa.
6. Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.
7. Työntekijälle annettavaan perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään myös pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun opastus yhteistoimintajärjestelmistä.

4 § Käyttäytyminen työssä

1. Työntekijän tulee suorittaa työnsä ahkerasti ja huolellisesti, noudattaa tarkoin työaikaa sekä välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai turmella työnantajan omaisuutta.
2. Työpaikalla on ehdottomasti kielletty alkoholin tai muun huumaavan aineen vaikutuksen alaisena oleminen.
3. Työstä poisjäämisestä on työnjohdon kanssa etukäteen sovittava. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena.

Ennen työsopimuksen purkamista työnantajan on kuultava asiasta asianomaista luottamusmiestä.

4. Jos työntekijä voi kuitenkin näyttää toteen, että hänellä ei ole voittamattomien esteiden vuoksi ollut mahdollisuutta esittää edellä mainitussa määräajassa pätevää selvitystä poisjäämisensä syystä, mutta hän esittää tämän selvityksen heti esteen päätyttyä, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

5 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

1. Lomauttamisen sekä työsuhteen jatkuttua yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuu-kautta, toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisen osalta noudatetaan irtisanomissuojaa ja lomautuksen perusteita koskevia erillisiä määräyksiä. (Liite 2)

2. Irtisanomisaikaa ei noudateta, jos työ sopimus on tehty määräajaksi tai jos työntekijä on otettu suorittamaan määrätty työ, mistä hänelle on selvästi ilmoitettu häntä työhön otettaessa. Työsuhde päättyy tällöin määräajan päättyessä tai työn tultua suoritetuksi.

Työntekijällä on oikeus työsuhteen kestäessä saada väliaikainen työtodistus.

3. Irtisanomisaikaa noudattamatta voidaan työsuhde purkaa työ sopimuslain 8 luvussa mainituista syistä.
4. Sen ohella mitä I. kohdassa mainituissa määräyksissä on sovittu, työsuhde voi päättyä myös työn vähyyden vuoksi. Ennen kuin työntekijä kuitenkaan irtisano- taan tästä syystä, siirretään hänet mikäli mahdollista työpaikassaan ammattiaan vastaavaan tai muutoin hänelle soveltuvaan työhön. Ellei edellä mainittuun siir- toon ole mahdollisuutta, voidaan työntekijä hänen suostumuksellaan siirtää jol- lekin muulle yrityksen työpaikalle, missä työvoiman tarvetta esiintyy. Siirron jäl- keen työntekijän palkka määräytyy uuden työn mukaan. Jos työn vähyyys jollakin 1 §:ssä mainitulla työalalla on yleinen, neuvotellaan sopimuspuolten kesken työ- ajan lyhentämisestä. Jos edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta irtisano- mia joudutaan suorittamaan, sanotaan irti yleensä ensin työntekijä, joka on ollut työssä vähimmän aikaa ja jolla on pienemmät huoltovelvollisuudet, ellei häntä ammattinsa vuoksi ole pidettävä työssä välttämättömänä. Ennen tällaisia irtisa- nomis- ja siirtotoimenpiteitä tulee työnjohdon kuulla luottamusmiestä. Kun töiden määrä kasvaa ja työntekijöiden lukumäärää on tämän johdosta lisättävä, pyri- tään tällöin ottamaan työhön ensisijaisesti aikaisemmin yrityksen palveluksessa olleita, töiden vähyyden takia irtisanottuja työntekijöitä.
5. Erimielisyydet, jotka aiheutuvat sairauden perusteella tapahtuneesta työsuhteen katkaisemisesta tai sairauslomaoikeuden väärinkäytöstä, ratkaistaan tämän työ- ehtosopimuksen erimielisyyksien ratkaisumenettelyä noudattaen. Tarvittaessa ottaa asian käsittelyyn osaa asiantuntijalääkäri.
6. Työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen suo- rittaa todistettavasti 3 §:n 2 kohdassa mainittu henkilö. Työntekijälle on samalla ilmoitettava syy työsuhteen päättymiseen. Työsopimuksen irtisanominen tai pur- kaminen on tehtävä kirjallisesti.
7. Päihdehaittojen vähentämisen ja hoitoon ohjaamisen osalta noudatetaan yritys- kohtaisia ohjeita.

6 § Paikallinen sopiminen

1. Jäljempänä todetuissa työehtosopimusmääräyksissä valtuutettujen asioiden osalta paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujär- jestyksen mukaisesti yrityksen ja allekirjoittaneen työntekijäjärjestön tai työnan- tajan edustajan ja alue-/päälouottamusmiehen tai heidän valtuuttamiensa välillä. Edellä mainittujen luottamusmiesten kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöi- tä, joita heidän on katsottava edustavan.

2. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
3. Sopimus on tehtävä kirjallisena ja tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

II TYÖAIKA

7 § Säännöllinen työaika

Yleistä

Tasointi täysiksi tunneiksi tapahtuu työjaksoittain tai palkanmaksukausittain siten, että 1/2 tuntia lyhyempi aika jätetään huomioon ottamatta sekä 1/2 tuntia tai sitä pitempi aika korotetaan lähemmäksi täydeksi tunniksi (29 min alaspäin ja 30 min ylöspäin).

Työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä ylityökorvausten ja lisätyökorvausten laskemisen perusteena olevat tunnit voidaan tasoittaa viikoittain.

a) Työaikalain 6 §:n alaiset työt

1. Säännöllinen työaika vuorokaudessa on neljänä päivänä viikossa 8 h ja yhtenä päivänä 6 h 20 min
2. Säännöllinen työaika sijoittuu, ellei paikallisesti toisin sovita:
 - päivätyössä klo 7.00 - 16.00,
 - kaksivuorotyössä päivävuorossa klo 7.00 - 15.00 tai vaihtoehtoisesti klo 6.00 - 14.30 ja iltavuorossa klo 15.00 - 23.00 tai vaihtoehtoisesti klo 14.30 - 23.00; ja
 - kolmivuorotyössä yövuorossa klo 23.00 - 7.00, päivävuorossa klo 7.00 - 15.00 ja iltavuorossa klo 15.00 - 23.00.
3. Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää 10 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika enintään 12 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 20 minuuttiin viikossa. Tällaisesta järjestelystä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaikaa ensi kertaa sovelletaan.
4. Säännöllinen työaika viikossa on 38 h 20 min. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 20 minuuttia viikossa
 - päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 2 viikon (sähkö- ja tietoliikenneasentajat enintään 4 viikon) pituisena ajanjaksona
 - keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona

- keskeytymättömässä kaksivuorotyössä enintään vuoden pituisena ajanjaksona, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään

Ennen kuin keskimääräinen työaika saadaan ottaa käyttöön, siitä on ilmoitettava työntekijöille ja työtuntijärjestelmä asetettava heidän nähtäväkseen vähintään 7 päivää aikaisemmin.

Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt

5. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan tarvittaessa ja siitä erikseen sovittaessa järjestää siten, että se on keskimäärin 38 h 20 min viikossa päivätyössä ja kaksivuorotyössä sekä keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona.

Työtuntijärjestelmän käyttöönotosta on paikallisesti erikseen sovittava. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä ennakkoon sovitut tasausvapaapäivät. Keskimääräinen työaika voidaan ottaa käyttöön siellä, missä töiden järjevä suorittaminen mahdollistaa sen.

Säännöllinen työaika em. järjestelmässä on 8 tuntia päivässä eli lyhennettyjä työpäiviä ei tunneta.

Viikoittainen työaika on, ellei muuta sovita, 40 tuntia viikossa.

Tasausvapaapäiviä ko. järjestelmässä on viisi kummallakin vuosipuoliskolla eli yhteensä kymmenen tasausvapaapäivää kalenterivuodessa.

Vuorotauluun merkittynä tasausvapaapäivänä tehty työaika pyritään ensisijaisesti antamaan myöhemmin vastaavan pituisena vapaa-aikana.

Jos työntekijälle ei voida antaa ko. vapaata, korvataan saamatta jäänyt vapaa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Työntekijällä on pyynnöstä oikeus siirtää ko. tasausvapaapäivät, jotka on ennakoon sovittu työtuntijärjestelmässä, jos työntekijä on työkyvytön tasausvapaapäivien alkaessa. Tasausvapaapäiviä ei saa sijoittaa vuosiloman keskelle. Tasausvapaapäivät voidaan antaa siitä erikseen sovittaessa myös vuosiloman yhteyteen joko alkuun tai loppuun.

Ko. järjestelmässä tasausvapaapäivien kertymä on työssäoloajalta (myös vuosiloman ajalta) 1 tunti 40 minuuttia viikossa. Sairausloma-ajalta kertymää syntyy vain alle viiden päivän sairauslomajaksolta. Tasausvapaapäivät voidaan pitää, vaikka niitä ei olisi vielä ansaittuakaan.

Työaikapankki

6. Mikäli paikallisesti etukäteen sovitaan, voidaan vuorokautinen säännöllinen työaika pidentää tilapäisesti 10 tuntiin ja viikoittainen säännöllinen työaika 50 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 20 minuuttiin viikossa. Tällaisesta työaikajärjestelystä on sovittava paikallisesti viimeistään 7 päivää ennen sitä työpäivää, jona keskimääräistä työaikaa ensi kertaa sovelletaan.

Mikäli joudutaan poikkeamaan ennakkoon laadituista työvuoroista, maksetaan työntekijälle ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta aikapalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä. Työaikapankin keräily- ja tasotusjakson pituus on enintään 52 viikkoa (1.4. - 31.3.), jonka kuluessa myös työaikapankkiin kertynyt työaikavapaa on pidettävä.

Viikoittain pidennetyssä työaikamuodossa olevien osalta 19 §:n 8. kohtaa sovelletaan 50 viikkotyötunnin ylittävältä osaltaan. Työehtosopimuksen 16 §:n mukainen viikkolepo tulee järjestää todellisena vapaana.

Viikoittain pidennetyssä työaikamuodossa keräilyjakson aikana kertyneet 40 tuntia ylittävät viikoittaiset työtunnit viedään työaikapankkiin korotettuna 50 %:lla kahdeksan ensimmäisen tunnin osalta ja sen ylittävät tunnit korotettuna 100 %:lla.

Viikoittain pidennetyssä työaikamuodossa sunnuntaityökorvaus sekä muut lisäpalkkiot maksetaan rahakorvauksena tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

Päivittäin pidennetyssä työaikamuodossa keräilyjakson aikana päivittäinen säännöllinen työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin muuttamatta työviikon alkamis- ja päättymisaikoja, joten säännöllinen työaika kalenteriviikkoa kohti voi olla enintään 50 työtuntia.

Päivittäin pidennetyssä työaikamuodossa keräilyjakson aikana kertyneet 8 tuntia ylittävät työtunnit viedään päivittäin työaikapankkiin korotettuna 50 %:lla.

Päivittäin pidennetyssä työaikamuodossa työstä, joka päivittäin tai viikoittain tehdään työtuntijärjestelmässä ilmenevän säännöllisen työajan lisäksi, maksetaan päivittäinen ja viikoittainen ylityökorvaus 19 §:n 4 ja 8 kohdan mukaisesti.

Työaikaseuranta on järjestettävä niin, että työaikapankkiin tehtyjen tuntien enimmäismäärä ei missään vaiheessa tasotusjakson aikana ylitä 120 tuntia.

Työaikapankkiin kertyvä työaika on annettava palkallisena työssäolon veroisena aikana paikallisesti sovittuna ajankohtana 52 viikon tasotusjakson aikana. Mikäli työsuhde päättyy ennen kertyneen työajan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt työaika rahakorvauksena.

Mikäli henkilö sairastuu ennen suunniteltua työaikavapaata tai sen aikana, siirtyy pitämättä jäänyt osa myöhempään ajankohtaan. Jos henkilö ei sairauden johdosta ehdi pitää työaikavapaata 52 viikon tasoitusjakson aikana, korvataan pitämättä jäänyt osuus rahakorvauksena.

Tässä tarkoitetussa työaikamuodossa työskenteleville maksetaan säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittäviltä työvuoroilta työkohtaista erikoislisää 4 prosenttia alkavalta työvuorolta riippumatta siitä, onko henkilöllä ns. takuusuutta vai ei.

Työaikapankin saldokertymätiedot toimitetaan pyynnöstä neljännesvuosittain asianomaiselle luottamusmiehelle tämän edunvalvontapiiriin kuuluvista työntekijöistä tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä.

Muuttuneen työvuoron vaikutus

7. Milloin viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty tai viikoittaisesta ja vuorokautisesta säännöllisestä työajasta on sovittu edellä 2 - 6 kohdissa tai jäljempänä 9 kohdassa tarkoitetulla tavalla, säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikojen tulee käydä ilmi työtuntijärjestelmästä tai tehdystä sopimuksesta. Milloin joudutaan poikkeamaan ennalta laaditusta työtuntijärjestelmästä päivätyötä klo 7.00 - 16.00 lukuun ottamatta ja ilmoitus muutoksesta tapahtuu alle seitsemän vuorokautta ennen muutosta, maksetaan ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta aikapalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.

Työviikon ja –vuorokauden alkaminen

8. Työviikko alkaa maanantaina klo 7.00, ellei paikallisesti sovita sen alkamisesta aikaisintaan sunnuntaina klo 21.00. Työvuorokausi alkaa klo 7.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

Viikonlopputyövuorot

9. Työaikalain 6 §:n mukaisessa työaikamuodossa voidaan paikallisesti sopien ottaa käyttöön viikonlopputyövuorot niillä edellytyksillä kuin jäljempänä on todettu. Tällaisessa työaikamuodossa säännöllinen vuorokautinen työvuoro voi olla enintään 12 tuntia.

Viikonlopputyövuorossa tehdään kaksi 12 tunnin työvuoroa, jonka jälkeen työntekijällä on seuraavan kahden viikon kuluessa oikeus saada viisi työvuoroa yhdenjaksoista palkallista vapaata.

Jos työntekijä kutsutaan palkallisen vapaan aikana työhön, eikä vapaan siirrosta muuhun ajankohtaan sovita, maksetaan hänelle tehdystä työstä 8 ensimmäiseltä työtunnilta yksinkertainen tuntipalkka, 8 seuraavalta tunnilta 50 %:lla korotettu ja sen jälkeen 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Vapaa katsotaan tällöin pidetyksi.

Soveltamisohje:

Muut vapaat tai edellä mainitut työssäolopäivät sijoituessaan edellä tarkoitettujen vapaiden väliin eivät katkaise yhdenjaksoista vapaata.

Viikonlopputyövuorot tulee sijoittaa perjantain klo 18.00 ja sunnuntain klo 24.00 väliselle ajalle, ellei paikallisesti sovita viikonlopputyövuoron päättymisestä viimeistään klo 07.00 maanantaina.

Samat työntekijät voivat olla viikonlopputyövuorossa kolmena peräkkäisenä viikonloppuna, ellei paikallisesti toisin sovita. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi työajan alkamis- ja päättymisajat. Ennen viikonlopputyövuorojen alkamista on työntekijälle annettava vähintään 8 tunnin yhtämittainen lepoaika.

Tässä sopimuksessa tarkoitetussa viikonlopputyössä lauantaina klo 0.00 - 18.00 välisenä aikana tehdyt tunnit muutetaan yksinkertaisiksi työtunneiksi puolitoistakertaisina sekä maksetaan lauantaiyökorvaus klo 06.00 - 18.00 väliseltä ajalta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Sunnuntaina tehdyt työtunnit muutetaan yksinkertaisiksi työtunneiksi kaksinkertaisina myös lauantaina klo 18.00 jälkeen suoritetun työn osalta.

Ilta- ja yötyölisät sekä muut ns. olosuhdelisät maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti. Koska kyseessä ei ole varsinainen vuorotyö, maksetaan em. ilta- ja yötyölisät 27 §:n 2 kohdan mukaan.

Lauantaista maksetut korotetut työtunnit eivät ole lain mukaisia ylityöunteja.

Sairausajan palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaan. Jos sairastuu vapaan viikon aikana, ei työpalkkaa ja sairausajan palkkaa makseta päällekkäin. Mikäli työntekijä sairastuu viikonlopputyövuoron aikana, hän on oikeutettu vapaaseen kuten työssä olleet.

Mikäli työntekijä ei voi sairausloman johdosta olla ko. työssä a) lauantaina tai b) sunnuntaina, maksetaan a)-tapauksessa kahdelle päivälle ja b)-tapauksessa kolmelle päivälle sairauslomalisä.

Laskettaessa työajan tasausvapaapäivien määrää rinnastetaan viikonlopputyövuorot 40 tunnin työviikkoon.

Laskettaessa työssäolopäivien määrää lomanmääräytymiskuukautta kohden viikonlopputyövuoro vastaa viittä työssäolopäivää.

Viikonlopputyövuoroissa annetaan tilaisuus ruokailuun työaikana kaksi kertaa sekä mahdollisuus työnlomassa nauttia kolme kertaa kahvia tai virvokkeita.

Liukuva työaika

10. Niissä työpaikoissa, joissa sovelletaan työaikalain 13 §:ssä tarkoitettua liukuvaa työaikaa, säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan lyhentää tai pidentää enintään 2 tuntia. Enimmäiskertymä saa tällöin olla enintään 20 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterikuukauden aikana.

b) Työaikalain 7 §:n alaiset työt

1. Säännöllinen työaika on 115 tuntia kolmen viikon työjaksossa.
2. Säännöllinen työaika voidaan, milloin se työn järjestelyjen takia tai työntekijälle epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi on välttämätöntä, järjestää myös siten, että se on kahdessa kolmen viikon työjaksossa 230 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa missään yksittäisessä vuorotaulun kohdassa ylittää 118 tuntia työjaksossa.
3. Työviikolla tarkoitetaan maanantaina kello 00.00 alkavaa ja seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.
4. Työjaksolla tarkoitetaan maanantaina kello 0.00 alkavaa ja kolmantena seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.
5. Työtuntijärjestelmän mukainen työvuoro saa olla enintään 10 tuntia. Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan. Milloin työvuoron jakamista ei voida välttää, on sen jakaminen sallittua enintään kahteen osaan, joista kumpikaan ei saa olla alle kahden tunnin mittainen. Poikkeustapaukset, esimerkiksi jakaminen kolmeen osaan, on sovittava paikallisesti.
6. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä saa työvuoron pituus 5 kohdasta poiketen olla matkavuoroissa enintään 12 tuntia. Mainitut 10 ja 12 tunnin työvuorojen pituudet saadaan ylittää vain, kun työvuorojen muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia kustannuksia tai huomattavia järjestelyvaikeuksia taikka, kun työtä ennakolta arvaamattomasta syystä on jatkettava yli enimmäisajan tai siitä on työntekijöiden tai heidän luottamusmiestensä kanssa etukäteen sovittu.
7. Yövuoroa ei saa jakaa useampaan osaan ilman lepohuoneen käyttömahdollisuutta. Yövuorojärjestelyt on hoidettava siten, että samalla henkilöllä ei teetetä kolmea yövuoroa enempää peräkkäin, ellei paikallisesti toisin sovita, eikä 42 yövuorotuntia (ilman yötyön aikahyvitystä) enempää työjaksossa. Yövuorotuntien enimmäismäärästä voidaan paikallisesti sopia aina 50 vuorotuntiin asti.

Yötyötunneiksi katsotaan klo 22.00 - 06.00 välinen aika sekä yötyön veroisina pidettävät jatkotunnit. Yövuoroksi katsotaan kello 22.00 - 06.00 väliseen aikaan sattunut, vähintään 3 tunnin pituinen työaika. Yötyön tulee jakautua tasaisesti koko työjaksolle.

8. Säännöllinen työaika voidaan tasoittaa 115 tuntiin 27 viikon aikana siten, että säännöllinen työaika on keskimäärin 120 tuntia kolmen viikon työjaksossa edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä ja käyttöön otosta on paikallisesti erikseen sovittu. Tasausvapaapäiviä ko. järjestelmässä on viisi kummallakin vuosipuoliskolla eli yhteensä kymmenen kalenterivuodessa. Muilta osin noudatetaan soveltuvilta osin edellä olevia työajan tasausvapaapäiväjärjestelyjä [a) 5 kohta].

8 § Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden työaikajärjestelyt

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä on sellainen työaikalain 6 §:n mukainen työ, jota tehdään jatkuvasti aamu-, ilta- ja yövuorossa siten, että vuorot välittömästi liittyvät toisiinsa eikä miehitys eri vuorokauden aikoina muutu.

1. Säännöllinen työaika on keskimäärin 36 tuntia viikossa.
2. Työajan tasoittuminen em. tuntimäärään tulee tapahtua enintään vuoden pituisena ajanjaksona.
3. Työajan tasoittuminen toteutetaan siten, että tasausvapaat merkitään suoraan työtuntijärjestelmään. Ajantasausvapaat tulisi sijoittaa muiden vapaapäivien yhteyteen.
4. Ajantasausvapaat on selvästi erotettava muista työehtosopimuksessa määrätyistä vapaapäivistä. Ajantasausvapaapäiville maksetaan 39 §:n mukainen vuosilomalisän suuruinen korvaus.
5. Myös arkipyhät lyhentävät työaika (tasaavat vuosityöaika) edellyttäen, että niinä päivinä ei työskennellä ja ne sattuvat muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi. Työaika tasaavia päiviä ovat siten ajantasausvapaapäivät ja arkipyhät.
6. Mikäli työntekijä työtuntijärjestelmän mukaisesti joutuu työskentelemään 11 ja 12 §:n tarkoittamina arkipyhäviikkoina maksetaan näinä viikkoina lisätyökorvaus 21 §:n mukaisesti. Arkipyhänä työskenneltäessä maksetaan myös sunnuntaityökorvaus 22 §:n mukaisesti (tässä tarkoitettuja arkipyhiä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto, muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen).
7. Mikäli työntekijä työtuntijärjestelmän mukaisesti joutuu työskentelemään 10 §:n tarkoittamina arkipyhäviikkoina, maksetaan näinä viikkoina ylityökorvaus 20 §:n mukaisesti. (Tässä tarkoitettuja päiviä ovat helatorstai sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, vapunpäivä ja itsenäisyyspäivä).
8. Henkilön siirtyessä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön on hän oikeutettu tästä aiheutuvaan ajantasausvapaaseen, kun työskentely on kestänyt kolme viikkoa. Mikäli työskentely kestää lyhyemmän ajan eikä kokonaista ajantasausvapaapäivää kerry, niin korvauksena kertyneille ajantasautsunneille maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Korvauksen laskentaperusteena käytetään 28 minuuttia (8 h:n) työvuoroa kohti.
9. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään ajantasausvapaapäivinä, hänelle annetaan vastaava vapaa-aika myöhemmin. Ellei vapaata voida antaa, maksetaan tehdyiltä työtunneilta yksinkertainen tuntipalkka.

10. Tässä tarkoitetut ajantasausvapaapäivät ovat 19 §:n mukaisesti työssäolon ve-roista aikaa ylityökorvauksia laskettaessa.
11. Sairauslomaan sisältyvät työtuntijärjestelmään merkityt ajantasausvapaapäivät kuluvat sairausloman aikana.

9 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1. Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työjakson työaika-a: juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uuden-vuodenpäivä, loppiaisen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapanin-päivä.
2. Uudenvuodenpäivän, loppiaisen, pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, vapun-päivän, helatorstain, juhannusaaton, itsenäisyyspäivän, jouluaaton, joulupäivän ja tapaninpäivän vaikutuksesta eräissä tapauksissa asianomaisen viikon tai työ-jakson työaikaan on voimassa, mitä 10, 11 ja 12 §:ssä on sovittu.

10 § Työaikajärjestelyt ja säännöllinen työaika helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa

1. Sen viikon tai työjakson, joka sisältää helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lau-antaiksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäi-syyspäivän, säännöllinen työaika on työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 30 tun-tia 20 minuuttia viikossa sekä työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä 107 tuntia kolmen viikon työjaksossa. Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä ly-hentämään edellä mainittuihin tuntimääriin.
2. Mikäli työaika kysymyksessä olevilla viikoilla tai työjaksoissa ei ole voitu lyhen-tää 1. kohdan mukaisiin tuntimääriin, maksetaan ylittävältä työajalta ylityökorva-usta siten kuin 20 §:ssä on sovittu.

11 § Työaikajärjestelyt pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, juhannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan jouluaaton, joulupäi-vän, tapaninpäivän tai loppiaisen sisältävällä viikolla tai työjaksossa.

1. Sen viikon tai työjakson, joka sisältää pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, ju-hannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan jou-luaaton, joulupäivän, tapaninpäivän tai loppiaisen, työaika on työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 30 tuntia 20 minuuttia viikossa sekä työaikalain 7 §:n mukai-sessa työssä 107 tuntia työjaksossa. Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainittuihin tuntimääriin.
2. Mikäli työaika kysymyksessä olevilla viikoilla tai työjaksoissa ei ole voitu lyhen-tää 1. kohdan mukaisiin tuntimääriin, maksetaan ylittävältä työajalta lisätyökor-vausta siten kuin 21 §:ssä on sovittu.

12 § Työaikajärjestelyt ja työaika niissä tapauksissa, joissa viikko tai työjakso sisältää useampia arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyihin vaikuttavia päiviä

1. Jos 10 §:ssä tarkoitettu työjakso sisältää yhden, kaksi tai useampia 11 §:ssä mainittuja päiviä, lyhentää kukin niistä työaikaa 8 tunnilla 10 §:n mukaisesta säännöllisestä työajasta 107 tunnista.
2. Jos 11 §:ssä tarkoitettu viikko tai työjakso muussa kuin 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa sisältää kaksi tai useampia 11 §:ssä mainittuja päiviä, lyhentää kukin niistä viikon tai työjakson työaikaa 8 tunnilla työaikalain 6 §:n mukaisesta säännöllisestä työajasta 38 tunnista 20 minuutista tai työaikalain 7 §:n mukaisesta säännöllisestä työajasta 115 tunnista.
3. Työaika tässä pykälässä tarkoitetuilla viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainittuihin tuntimääriin.
4. Mikäli työaikaa kysymyksessä olevilla viikoilla tai työjaksoissa ei ole voitu lyhentää 1 - 2 kohtien mukaisiin tuntimääriin, maksetaan ylittävältä työajalta lisätöykorvausta siten kuin 21 §:ssä on sovittu.

13 § Työajaksi laskettava aika

1. Työajaksi lasketaan työntekoon käytetyn ajan lisäksi aika, joka kuluu kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.
2. Milloin päivittäinen matka määräytyy kokoontumispaikasta varsinaisen työn suorituspaikkaan ja sieltä takaisin kokoontumispaikkaan ja kulkeminen tapahtuu julkisia liikennevälineitä käyttäen tai työnantajan kuljetuksena säännöllisen työajan ulkopuolella eikä matkasta makseta päivärahaa, lasketaan matka työajaksi.
3. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä luetaan ”pakettina” kuljettu matka kokonaisuudessaan työaikaan. Pakettina kuljetulla matkalla tarkoitetaan määrättyä junapalvelusta varten työpaikan ulkopuolelle, työhön osallistumatta, tehtyä meno- tai paluumatkaa.
4. Mikäli rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä työskentelevä työntekijä on paikallisten olosuhteiden vuoksi määrätty tarkistamaan vapaa-aikanaan työmääräyksiä, jokaisesta suoritetusta tarkistuksesta lasketaan työajaksi 20 minuuttia. Mikäli työvuoro joudutaan painavasta syystä kokonaan peruuttamaan, alusta lyhentämään tai myöhemmäksi siirtämään ja siitä ilmoitetaan työntekijälle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, lasketaan hänelle turhasta työpaikalla käynnistä työajaksi kaksi tuntia.

5. Junahenkilökunnalle luetaan työaikaan kotipaikkakunnalla enintään tunnin ja vieraalla paikkakunnalla enintään kaksi tuntia kestävä junien lopetus- ja valmistusaikojen välinen aika. Jos junahenkilökunnalla ei ole vieraalla paikkakunnalla lepohuonetta käytettävänä, luetaan työajaksi meno- ja paluujunien välisestä ajasta em. kahden tunnin lisäksi puolet kaksi tuntia ylittävästä ajasta, joka sattuu kello 21.00 - 06.00 välille.
6. Milloin kyseessä on rautatieliikenteeseen liittyvistä töistä johtuva tai työnantajaan kohdistunut rikosjuttu ja työntekijä on syyttäjän toimesta haastettu joko todistajaksi tai paikalle tulovelvoittein asianomistajaksi jutun selvittämiseksi, laskeaan työajaksi se aika, joka käytetään oikeudessa todistajana tai asianomistajana esiintymiseen. Samoin menettään oikeudenkäyntiä edeltävässä esitutkinassa poliisiviranomaisen suorittaman kuulustelun osalta (ei puhelinkuulustelu). Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.
7. Aika, joka kuluu työnantajan toimesta järjestettäviin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen (TEV/TEVs), myös silloin, kun tutkimukset ja tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.
8. Aika, joka kuluu valtion asettamien komiteoiden, neuvottelu-, lauta- ja toimikuntien sekä työryhmien kokoukseen osallistumiseen, ei kuitenkaan, jos kokous pidetään työntekijän vapaa-aikana ja siitä maksetaan eri korvaus.

14 § Työtuntijärjestelmä

1. Työnantajan on laadittava jokaista työpaikkaa varten työtuntijärjestelmä (vuorotaulu), josta ilmenee työn alkaminen ja päättyminen sekä ruokailu- ja lepoajat.
2. Luottamusmiehelle on ennen työtuntijärjestelmän suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua työtuntijärjestelmäehdotukseen vähintään 5 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen. Vahvistetun työtuntijärjestelmän voimaan saattamisesta on työntekijälle ilmoitettava vähintään seitsemän päivää ennen työtuntijärjestelmän käyttöönottoa.
3. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä on niille työntekijöille, joita varten ei ole mahdollista tehdä vuorotaulua (ns. heittomiehet), ilmoitettava työvuoroista, niihin luettuna varallaolot, viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 19.00 mennessä, ellei paikallisesti ole muuta sovittu. Vapaapäivistä tulee laatia ennakkosuunnitelma työjaksoa varten ja tätä suunnitelmaa on pidettävä samassa arvossa kuin muitakin vuorotauluja.

Heittomieheksi katsotaan henkilö, jota ei ole pysyvästi sijoitettu vuorotauluun vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi.

4. Työtuntijärjestelmää voidaan sen käyttöönoton jälkeen tilapäisesti muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on työnantajan kannalta perusteltua syytä. Vuosiloman osalta takaisin teettämisestä on ilmoitettava ennen vuosilomalle lähtöä.

Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan ylittävät työtunnit saadaan tasata silloin, kun siihen on henkilöstötilanteen kannalta perusteltu syy. Vuosilomasta tai muusta hyväksyttävästä syystä aiheutuva tilapäinen muutos on ilmoitettava vähintään yhtä viikkoa ennen sen toteuttamista.

Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työtuntijärjestelmän laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattuessa turvataan työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen.

Painava syy työvuoron muuttamiselle tai jopa koko työvuoron tai vakinaisen junan peruuttamiselle voi syntyä juna- tai rataauriosta, veturi- tai turvalaiteviasta, rata- tai turvalaitetöistä tai asiakkaasta johtuvasta ennakoimattomasta tai äkillisestä liikennetilanteesta tai -häiriöstä.

5. Satunnaisista muutoksista varsinaiseen työaikaan ja sen kuluessa pidettäviin lepoaikoihin ilmoitetaan työntekijälle, mikäli mahdollista edellisenä päivänä.

15 § Työvuorot

1. Työaikalain 6 §:n mukaisessa vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.
2. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin sovitaan, pitää työssä kauemminkin myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.
3. Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.
4. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.
5. Allejäätitapauksesta tai työntekijään kohdistuneesta työkyvyttömyyteen johtaneesta fyysisestä väkivallasta aiheutuneesta työvuoron keskeyttämisestä tai peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetykset korvataan vuorolistan mukaisesti.

16 § Viikkolepo ja toinen viikoittainen vapaapäivä

1. Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana, työntekijälle on annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika. Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
2. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä työntekijälle on viikkolepona annettava kalenteriviikoittain sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Ellei viikkolepoon sisälly kokonaista kalenterivuorokautta, on sen vähimmäispituus 36 tuntia.
3. Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 3 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin 24 tuntia viikossa.

Viikkolevon siirtäminen sunnuntailta muulle viikonpäivälle

4. Viikkolepo voidaan antaa muulloinkin kuin sunnuntaina. Tämä mahdollistaa mm. keskeytymättömän kolmivuorotyön käyttämisen. Tällöin voidaan poiketa normaalista yksivuorotyön viikkorytmistä (töitä ma-pe 8 tuntia/päivä), jossa viikkolepo annetaan pääsääntöisesti sunnuntaina.

Tätä järjestelyä voidaan käyttää vain perustellusta tilapäisestä (noin yksi kuukausi, ellei paikallisesti toisin sovita) syystä. Myös tällöin tulisi viikkolepopäivän yhteyteen järjestää toinen viikoittainen vapaapäivä.

Edellä mainitunlaisissa työvuoroissa on varmistettava se, että suunnitelluissa vuoroissa toteutuvat vuorokausi- ja viikkolevot ja ettei saman työvuorokauden osalle tule kahta työvuoroa.

5. Vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:
 1. milloin säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
 2. työaikalain 21 §:ssä mainitussa hätätyössä,
 3. milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijäin täydellistä vapauttamista työstä, sekä
 4. milloin työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi
6. Edellä 5. kohdan 4-alakohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella henkilökohtaisen tuntipalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterivuorokauden aikana. Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan edustajan ja työntekijän kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

7. Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijällä on viikon aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät ovat mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai.
8. Mikäli rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä ei viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan tulee olla vähintään 54 tuntia.
9. Muissa kuin rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäivä-, joulupäivä- ja tapaninpäiväviikkojen lauantait sekä pääsiäislauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä, milloin se työtehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista.
10. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä työaikajärjestelyt toteutetaan siten, että 9 kohdassa mainitut päivät järjestetään vapaapäiviksi milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Jollei edellä tarkoitettuja päiviä ole tehtävien luonteen vuoksi mahdollista antaa vapaapäivinä, työaika kyseisillä työjaksoilla pyritään lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä saman työjakson kuluessa. Edellä mainitut vapaapäivät ja niihin liittyvät työvuorojärjestelyt on suunniteltava ja ilmoitettava ennakkoon riittävän hyvissä ajoin ja ennakoilmoitus annettava vähintään seitsemän vuorokautta ennen muutosta. Edellä mainittu ennakoilmoitus annetaan myös luottamusmiehelle.

17 § Vuorokausilepo

1. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana työaikalain 6 §:n alaisissa töissä vähintään 11 tunnin sekä työaikalain 7 §:n alaisissa töissä vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole työaikalain 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ.

Mikäli rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä matkatyötä tekevän työntekijän yhdenjaksoinen työaika menovuorossa ylittää 9 tuntia, on ennen paluumatkan alkamista järjestettävä vähintään 6 tunnin lepoaika, mistä voidaan poiketa vain erittäin pakottavista syistä. Tällöin on työntekijälle välittömästi paluumatkan jälkeen annettava 9 tunnin lepoaika kotipaikkakunnalla.

2. Edellä mainitusta poiketen vuorokausilepo voi vuorotyössä olla vähintään 8 tuntia työntekijän työvuoron muuttuessa ko. työssä.
3. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantajan edustaja ja pääluottamusmies voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

4. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä on yövuoron jälkeen tai milloin työvuoron yhdenjaksoinen työaika on ollut yli 12 tunnin pituinen, työntekijälle annettava vähintään 10 tunnin vapautus työstä kotipaikkakunnalla. Ellei kahden perättäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaika sisältyvän työvuoron välinen vapautus työstä ole ollut kotipaikkakunnalla vähintään 12 tuntia, on työntekijälle annettava jälkimmäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaika sisältäneen työvuoron päätyttyä vähintään 24 tunnin täydellinen vapautus työstä.

18 § Päivittäinen lepoaika

1. Työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos työvuoro ylittää 6 tuntia.
2. Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa paikallisesti sopien lyhentää puoleksi tunniksi siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
3. Matkatyötä tekeväille junahenkilökunnalle on kotipaikkakunnan ulkopuolella annettava vähintään tunnin kestävä lepoaika tai tosiasiallinen tilaisuus aterioida työn lomassa, kuitenkin niin, että jos työvuoro jatkuu yli 12 tunnin, on työntekijälle annettava työn kulun kannalta sopivassa kohdassa vähintään sama lepoaika tai tilaisuus aterioida työn lomassa.
4. Yöaikana, kaksi- ja kolmivuorotyössä sekä jaksotyössä voidaan järjestää tilaisuus aterioida työn lomassa.
5. Jos työntekijällä on oikeus tai tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.
6. Päivätyössä sekä vuoro- ja jaksotyössä annetaan mahdollisuus nauttia työn lomassa kahvia tai virvokkeita.
7. Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin 4 tunnin välein, tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, tämä aika luetaan työaikaan.

19 § Ylityö

1. Ylityötä on sovittu säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen taikka jaksottaisen työajan lisäksi tehty työ.
2. Työntekijää saa hänen suostumuksellaan pitää ylityössä yhteensä enintään 207 tuntia kuuden kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Mainitut kuuden kuukauden ajanjaksot ovat 1.1. - 30.6. sekä 1.7. - 31.12. väliset ajat.

Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä saa työntekijää hänen suostumuksellaan pitää ylityössä enintään 138 tuntia 6/6/5 työjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia 17 työjakson aikana.

Työntekijää saadaan pitää ylityössä kuitenkin enintään 36 tuntia työjaksossa.

3. Työnantajan edustaja ja työntekijöitä edustava pääluottamusmies voivat sopia edellä 2 kohdassa mainitun 250 tunnin lisäksi lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa tai 17 työjaksossa. Edellä 2 kohdassa todettua 207/138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.
4. Työstä, joka päivittäin tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
5. Työaikalain 6 §:n alaisissa töissä ylityökorvausta laskettaessa on peruspalkkana käytettävä työntekijän säännöllisenä työaikana saama ansiota, mikäli hän ylityönä tekee pääasiallisesti samaa työtä kuin säännöllisenä työaikanaan. Samoin on meneteltävä, jos hän ylityönä tekee muuta työtä kuin säännöllisenä työaikana, mikäli palkasta ei ole toisin sovittu.
6. Milloin työaikalain 6 §:n alaisen työntekijän kanssa sovitaan, että hän saapuu ylityöhön saman työvuorokauden aikana, eikä työn aloittaminen ja lopettaminen liity säännölliseen työaikaan, maksetaan kahdelta tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.
7. Milloin yöaikana (21.00 - 06.00) tehty vuorokautinen ylityö liittyy seuraavan työvuorokauden säännölliseen työaikaan, maksetaan yhdeltä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.
8. Työstä, joka viikoittain tehdään säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka siitä riippumatta, onko työ vuorokautista vai viikoittaista ylityötä.

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa tässä kohdassa tarkoitettua viikkoilytyökorvausta.

9. Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä 18 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
10. Tieto ylityöhön jäämisestä annetaan työntekijälle, mikäli mahdollista jo edellisellä päivänä.

11. Mikäli työntekijä on muissa kuin rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä ollut pois työstä vuosi-, sairaus tai lakisääteisen äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan taikka palkallisen kurssin, ajantasausvapaan tai työajan lyhentämispäivän takia, pidetään tätä aikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai työjakson työaikaa laskettaessa. Vastaavasti työssäolon veroisena aikana pidetään myös muut korvaukset kohdassa (35 §) mainittuja palkallisia vapautuksia työstä. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.
12. Yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.
13. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan tehty ylityö vaihtaa edellä olevien 4, 8 ja 9 kohtien prosenteilla korotetuksi palkalliseksi vapaaksi. Vapaa-aika on annettava ylityön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.
14. Mikäli rautatieliikenteeseen liittyvässä töissä työntekijä ei ole ollut työssä koko työjaksoa, lasketaan ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyksen ulkopuolella olevien päivien eli laskentapäivien perusteella soveltaen suhteellisten työtuntinormien taulukkoa. (Liite 4)

Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi mm. työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi, mikäli työntekijä on samalla joutunut hoitamaan työtehtäviään, viikkolepopäivät, työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät, 35 §:n 4 kohdan mukaiset työstä vapautuspäivät sekä työtaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä, jos työntekijä on jo aloittanut työnsä.

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat mm. vuosiloma- ja työvapauspäivät (syystä riippumatta), vuosilomaan jäävät sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä, koulutuspäivät ja muu kuin edellisessä momentissa tarkoitettu työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi.

Enintään 18 vuorokautta kestävä koulutuksen ajalta lasketaan keskeytyspäivien luku jakamalla koulutukseen käytetty tuntimäärä normiluvulla 5 h 28 min. Jos jakojäännös on vähintään 2 h 45 min, katsotaan se myös keskeytyspäiväksi. Yhden päivän aikana tapahtuvasta koulutuksesta merkitään työajaksi todelliset, koulutukseen käytetyt tunnit.

Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen johdosta (tilapäinen hoitovapaa) työntekijälle myönnetty työvapauspäivät ovat keskeytyspäiviä. Tällainen työvapaus voidaan myöntää työntekijälle myös vuorotaulussa merkityksi vapaapäiväksi.

20 § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyys-päivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa

1. Helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla maksetaan työaikain 6 §:n mukaisessa työssä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 20 minuuttia ylittäviltä 16 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta riippumatta, ovatko ne vuorokautista vai viikoittaista ylityötä, 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa tässä momentissa tarkoitettua viikkoylityökorvausta.
2. Työaikain 7 §:n mukaisessa työssä maksetaan 1 kohdassa tarkoitetun päivän sisältävässä työjaksossa säännöllisen työajan 107 tuntia ylittäviltä 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

21 § Lisätyökorvaus

1. Lisätyötä on esimiehen määräyksestä arkipyhäviikkojen mukaisten viikoittaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.
2. Edellä 11 §:ssä tarkoitetut työajat ylittäviltä 8 ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan lisätyökorvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
3. Edellä 12 §:n 1 ja 2 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa lisätyötunneilta maksetaan lisätyökorvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
4. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan lisätyökorvaus vaihtaa palkalliseksi vapaaksi. Vapaa-aika on annettava lisätyön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.
5. Työaikain 6 §:n mukaisessa työssä ei vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja oteta mukaan laskettaessa lisätyökorvausta.

22 § Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

23 § Aattopäivänlisä

1. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivänlisiin oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksikertaisesta tuntipalkasta.
2. Jouluaaton sattuessa sunnuntaiksi maksetaan aattopäivänlisiä ja sunnuntaityökorvausta klo 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä samanaikaisesti.

24 § Lauantaityökorvaus

1. Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina ja muissa kuin rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä lauantai- tai sunnuntai- tai jouluaattona, kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisen työajan työvuoron työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % asianomaisen työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi maksettava ylityökorvaus lauantaityökorvauksella, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.

25 § Hätätyö

1. Hätätyöllä tarkoitetaan ennalta arvaamatonta tapahtumaa, joka on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen. Milloin työ muodostuu ylityöksi, maksetaan palkka lain mukaisesti korotettuna.
2. Milloin työnantajan on tehtävä työaikalain 21 §:ssä määrätty ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle, on vastaava ilmoitus annettava myös asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle ja pääluottamusmiehelle.
3. Siinä määrin kuin 1 kohdassa mainitut syyt vaativat, saadaan sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää. Ylityökorvaukset maksetaan hätätyössä säännöllisten työaikojen perusteella.
4. Työntekijä älköön kieltäytykö tekemästä hätätyöstä.
5. Hätätyöhön käytettyä työaikaa ei oteta huomioon laskettaessa ylityön enimmäismääriä. Viikkolepoa koskevista määräyksistä voidaan poiketa samoin kuin yötyön teettämisestä koskevista rajoituksista.
6. Poikkeavia työaikajärjestelyjä voidaan soveltaa enintään kahden viikon aikana.

7. Häätötyöhön määräämisen on tapahduttava kirjallisesti. Jollei se ole mahdollista, on suullisesti annettu määräys ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa vahvistettava kirjallisesti.
8. Työnantajan tulee huolehtia häätötyöhön osallistuvien työntekijäin ruokailusta ja siitä aiheutuvista kustannuksista.

26 § Hälytysluonteinen työ

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä tai jos hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu häätötyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.
2. Jos työntekijä on kutsuttu työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, työn olematta häätötyötä, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhdeltä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, ellei työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.
3. Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen. Milloin työhön saapuminen tapahtuu vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan päättymisen jälkeen, maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka, kuitenkin enintään seuraavan säännöllisen työvuoron alkuun saakka.
4. Edellä olevasta 2 ja 3 kohdasta poiketen rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä maksetaan työntekijälle yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen hälytysraha, kun ns. heittovuoroissa toimiva kutsutaan työhön
 - ja siitä ilmoitetaan työtä edeltävän päivän kello 19.00 jälkeen
 - kotivarapäivänä ennen kotivaran alkamista tai sen päättymisen jälkeen
 - kun työn alkamista muutetaan ilmoitetusta aikaisemmaksi ja siitä on tehty uusi ilmoitus
 - vapaapäivänä
 - sen jälkeen, kun jaksottainen työaika on tullut ylitetyksi tai ylittyy ko. työvuorossa.

Hälytysraha maksetaan, kun vuorossa oleva kutsutaan työhön

- vapaa-aikana
- ja työn alkamista muutetaan ilmoitetusta tai vuoroon merkitystä niin paljon aikaisemmaksi, että siitä on annettava uusi ilmoitus.

Hälytysrahaa ei makseta, jos

- työvuoroa pidennetään tai se pidentyy
- vuoron muutos on aiheutunut työntekijän omasta pyynnöstä
- työvuoro, joka on katkaistu keskeltä, muutetaan siten, että työvuoron alku ei muutu
- kysymyksessä on hätätyöhön kutsuminen.

5. Vapaaehtoisesti hälytyskorvausjärjestelmään liittyneelle, lähtövalmiudessa olevalle ja kutsun saatuaan lähtöön sitoutuneelle henkilöliikenteen konduktöörille maksetaan hälytyskorvaus, jonka suuruus on yksinkertainen tuntipalkka kaksi ja puolikertaisena. Hälytyskorvausta ja työehtosopimuksen 26 §:n 4 kohdan mukaista hälytysrahaa ei voida maksaa päällekkäin samasta lähdistä. Hälytyskorvausta maksettaessa ei ole kyse hälytysluonteisesta työstä.

27 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

1. Kaksi- ja kolmivuorotyöstä maksetaan työntekijälle vuorotyölisää jokaiselta iltai- tai yövuorossa tehdyiltä työtunnilta.
 - a) Paikallisesti sopien työvuorot voidaan sijoittaa siten, että samalle työvuorokaudelle sijoittuu kaksi säännöllisen työajan vuoroa joko kokonaan tai osittain ilman, että jälkimmäisestä syntyisi ylitöitä.
 - b) Työaikalain 6 §:n alaisessa työssä vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään kaksi tuntia yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään kahden tunnin aika.
2. Muissa kuin rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä, joka ei ole vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä (kyseessä ns. siirretty työaika tai erikseen sovittu viikonlopputyö), mutta jota tehdään
 - a) kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana, maksetaan iltatyölisää ja työstä, jota tehdään
 - b) kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana, yötyölisää.
3. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät ovat prosentteina asianomaisen yksinkertaisesta tuntipalkasta: *iltatyö* 15 % ja *yötyö* 30 %.
4. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä maksetaan iltatyölisää kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
5. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.
6. Jos vuorotyö tai ilta- ja yötyö tehdään muissa kuin rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä sunnuntai-, aatto- tai ylityönä, niistä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

7. Yötyötä saa teettää:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 01.00 saakka;
- 4) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
- 5) työsuojelupiirin luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat.

Työaikalain 6 §:n alaisten yksivuorotyö yöllä

Yötyötä voidaan teettää ilman erillistä lupaa sellaisissa töissä, joita ei ole mahdollista tehdä päiväsaikaan liikennettä häiritsemättä (ei saada esim. riittävän pitkiä liikenne- ja sähköradan jännitekatkoja).

Paikallisesti sopien työvuorot voidaan sijoittaa siten, että samalle työvuorokaudelle sijoittuu kaksi säännöllisen työajan vuoroa joko kokonaan tai osittain ilman, että jälkimmäisestä syntyisi ylitöitä.

Työvuorojen välissä tulee olla vähintään 17 §:n 3. kohdan tarkoittama seitsemän tunnin lepoaika.

Yötyön teettämisestä on tehtävä paikallinen sopimus työnantajan edustajan ja alue- tai pääluottamusmiehen välillä.

Yksivuorotyössä yöllä maksetaan työaikalain 6 §:n alaisessa työssä erillistä 0,19 euroa tunnilta ilman korotuksia ja lisiä.

Yksivuorotyössä yöllä suoritettavissa töissä ennen kello 6.00 alkanutta työtä pidetään yötyölisää laskettaessa yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka. Työvuorot on vahvistettava ennakkoon viikon pituiselle ajanjaksolle.

Niissä töissä, jotka poikkeuksellisenä yötyönä jatkuvat pitemmän aikaa, suoritetaan työntekijäin vaihto yötyöstä päivätyöhön ja päinvastoin mahdollisuuksien mukaisesti vuoroviikoin. Työntekijät, joilla ei ole vaihtomiehistöä, saavat olla joka kolmannen viikon päivätöissä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Mikäli työn teknisen laadun vuoksi sääolosuhteet eivät rajaa työskentelyä yöaikaan, tehdään ko. työt päivätyönä. Yötyötä on mahdollisuus teettää enintään 80 tuntia kolmen viikon aikana, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Mikäli joudutaan poikkeamaan ennakkoon laadituista työvuoroista, maksetaan työntekijälle ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.

8. Edellä 3. kohdasta poiketen rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä yötyötä tekevät työntekijät saa aikahyvitystä 20 minuuttia tuntia kohden työstä, joka on tehty kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana. Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, pidetään jatkoaikana suoritettua työtä yötyön aikahyvitystä laskettaessa myös yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka. Työvuoroja laadittaessa on yötyön aikahyvitys otettava huomioon ja sisällytettävä työjakson enimmäisaikaan. Yötyön aikahyvitystä ei oteta huomioon pisintä työvuoroa määrättäessä.

Yötyön aikahyvitykseen oikeuttavalta ajalta maksetaan yötyölisää 0,45 euroa.

9. Yötyön aikahyvitystä ei anneta varallaolosta, joka on suoritettu muualla kuin työpaikalla, eikä yötyön aikahyvityksestä makseta sunnuntaiyökorvausta. Yötyön aikahyvitystä ei huomioida myöskään laskettaessa ylityön enimmäisaikoja.

Yötyön aikahyvitystä laskettaessa tasoitus toimitetaan työjaksoittain täysiin tunteihin.

28 § Varallaolo ja lähtöraha

1. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei sitä aikaa, jonka hän täten työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna lueta työaikaan, vaikka siitä olisikin sovittu korvausta suoritettavaksi. Työntekijälle on suoritettava varallaolosta korvauksena vähintään puolet varallaoloon käytetystä ajasta joko rahana tai siten, että vähintään puolet sanotusta ajasta luetaan työajaksi jolloin myös ylityö- ja muut työaikakorvaukset tulevat kysymykseen.

Työaikalain 6 §:n alaisissa töissä varallaolojakson vähimmäispituus työvuorokaudessa on lyhimmän säännöllisen työvuoron mittainen.

2. Työehtosopimuksen 26 §:n mukaisen hälytysrahan sijasta maksetaan vapaaehtoisessa lähtövalmiudessa oleville sähkö-, tietoliikenne- ja yliasentajille normaalin työajan ulkopuolella viankorjaukseen lähdöstä lähtörahaa seuraavasti:

Arkipäivisin klo 15.30 – seuraavaan aamuun klo 7.00, 60,00 euroa/lähtö.

Viikonloppuisin/arkipyhinä edellisestä työpäivästä klo 15.30 (14.20) –
seuraavaan työpäivään klo 7.00, 90,00 euroa/lähtö.

Juhlapyhinä (uudenvuodenpäivä, pitkäperjantai/pääsiäinen, vappu, juhannus, itsenäisyyspäivä, jouluku) edellisestä työpäivästä klo 15.30 –
seuraavaan työpäivään klo 7.00, 110,00 euroa/ lähtö.

Paikallisesti voidaan sopia varallaoloon liittyvistä työehdoista seuraavien vaihtoehtojen mukaisesti:

- Enintään puolesta asuntovarallaoloon kuuluneesta ajasta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka, joka lasketaan siten kuin työehtosopimuksen 19 §:ssä on sovittu (*rahakorvaus*).
- Enintään puolet varallaoloon käytetystä ajasta luetaan työajaksi, jolloin myös ylityö- ja muut työaikakorvaukset tulevat kysymykseen (*aikakorvaus*).
- Maksetaan lähtörahaa, jonka suuruus on 60,00 euroa arkipäivinä, 90,00 euroa ja 110,00 euroa juhlapäivinä (*lähtöraha*).

Korvausmuotoja voidaan käyttää myös ajallisesti jaksotettuna esimerkiksi siten, että arkipäiviltä maksetaan rahakorvaus ja viikonlopulta aikakorvaus tai lähtöraha.

Paikallisesti voidaan sopia varallaoloon liittyvistä työehdoista muullakin tavoin, mutta tällainen paikallinen sopimus on alistettava työehtosopimus-osapuolten hyväksyttäväksi.

29 § Muut työaika koskevat määräykset

1. Työntekijän on oltava työsopimuksen mukaisessa kokoontumispaikassa työajan alkaessa valmiina työskentelyyn. Kokoontumispaikkana (lähtöpaikkana) pidetään sitä paikkaa, josta työntekijä saa normaalisti työmääräyksensä tai jossa hän, työnantajan määräyksestä, pysyväisluotoisesti säilyttää työhönsä liittyviä välineitä ja varusteita. Jos työntekijä satunnaisesti, ei kuitenkaan toistuvasti, saapuu työajan alkamisen jälkeen työhönsä, ei palkkaa myöhästymisen vuoksi vähennetä, jos myöhästymisen ei ole 5 minuuttia pitempi. Jos kysymyksessä on pitempi myöhästymisen, voidaan palkka maksaa lähinnä seuraavan puolen tunnin alusta lukien.
2. Junan myöhästymisestä johtuneelta työstä myöhästymisajalta voidaan palkka maksaa harkinnan perusteella, kuitenkin vain sellaisissa tapauksissa, että toisella paikkakunnalla asuva työntekijä, joka käyttää työhön tullessaan junaa, voi luotettavasti näyttää työstä myöhästymisen tapahtuneen nimenomaan junan myöhästymisen takia.
3. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä työajan seurantalaitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.
4. Paikallisesti, olosuhteista riippuen, voidaan varsinaisen kokoontumispaikan tilalle sopia tilapäisesti muukin paikka, missä työntekijän on oltava työajan alkaessa. Tilapäinen kokoontumispaikan muutos ei saa huonontaa työntekijän aikaisempia etuuksia.

5. Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Työnantajan määräyksestä tapahtuva työnantajan autolla ajo työajan ulkopuolella luetaan työajaksi, mikäli kyydissä on kuljetettavia työntekijöitä tai työkaluja.
6. Työajan ulkopuolella tapahtuvasta päivittäisestä työmatkasta, kokoontumispaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja takaisin maksetaan korvausta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan, kuitenkin enintään 8 tunnilta.

Työ- tai komennusmatkaan, johon ei sisälly työtehtäviä, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Tältä ajalta maksetaan kuitenkin korvausta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan enintään 8 tunnilta. Työ- tai komennusmatkan ei tule asettaa työntekijää parempaan eikä huonompaan asemaan kuin hänen työskennellessään varsinaisella sijoituspaikalla.

7. Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa, kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Sunnuntai- ja pyhäpäivinä sekä muuna työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkkaa asianomaisen säännöllistä työaikaan vastaavasti enintään 8 tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.
8. Työtuntijärjestelmän ulkopuolella suoritetuista työ- ja komennusmatkojen vapaaksi vaihtamisesta voidaan sopia työntekijän kanssa alle 8 tunnilta, työtilanteen sen salliessa.
9. Työpaikalla voidaan järjestää vuosittain henkilöstö-, virkistys-, ym. muita vastaavia tilaisuuksia paikallisesti yhteisesti todetulla tavalla siten, että mahdollisimman moni voi niihin osallistua.

30 § Osa-aikatyön määräykset

1. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä tilanteita, joissa kokoaikatyössä oleva siirtyy osa-aikatyöhön, osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osa-aikalisälle.
2. Palvelussuhteen ehdot määräytyvät yleisen työläinsäädännön, tämän työehtosopimuksen ja tehdyn työsopimuksen mukaisesti. Poikkeuksena on lomarahana, vuosilomalisän ja konepajan työntekijöiden palvelusvuosisän maksamisesta osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirryttäessä. Lomarahana, vuosilomalisä ja palvelusvuosisä maksetaan ennen ko. eläkkeelle siirtymistä viimeisen palkanmaksun yhteydessä kuten palvelussuhteen päättyessä.
3. Palkkaus määräytyy osa-aikatyön suhteellisesta osuudesta kokoaikatyöstä (%-osuus).

4. Riippumatta siitä, mikä on tässä tarkoitettuna osa-aikatyön peruste, on loman ansaintaa koskevia määräyksiä tarkasteltava siitä lähtökohdasta, että osa-aikatyötä tekevällä on palvelussuhde voimassa jatkuvasti. Osa-aikatyöntekijä ansaitsee lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hänelle tulee työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä kuukauden aikana osa-aikatyöstä johtuen alle 14 päivää.
5. Henkilön siirtyessä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tulee menetellä siten, että edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitut, pitämättä olevat lomapäivät (ns. vanha loma), jotka on ansaittu kokoaikatyössä, annetaan hänelle ennen osa-aikatyön alkamista, jolloin hänen vuosilomapalkkauksensa määräytyy kokoaikatyössä maksettavan palkkauksen mukaisesti. Tällöin myös lomapäivät kuluvat vanhan loman osalta kokoaikatyön mukaisesti.

Henkilön palvelussuhteen jatkuessa voidaan myös hänen kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemaa lomaa antaa näissä tilanteissa poikkeuksellisesti jo ennen vuodenvaihdetta asiasta erikseen sovittaessa. Kokoaikatyössä ansaittu loma on siten mahdollista pitää ennen osa-aikatyöhön siirtymistä. Tällöin myös loma-ajan palkkaus määräytyy kokoaikatyön palkkauksen mukaisesti.

Osa-aikaisen vuosiloma määrätään pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina kuten täyttä työaika tekevillekin. Jos osa-aikatyötä tehdään työaikajärjestelyjen mukaisesti säännöllisesti viitenä päivänä viikossa (työskennellään esim. 4 tuntia ma-pe), kuluu lomapäiviä kyseisen kalenteriviikon arkipäivien lukumäärän mukaisesti. Tällöin voidaan myös niin sanottua irtopäivien laskentasääntöä noudattaa normaalisti.

Mikäli osa-aikatyö on järjestetty muulla tavoin kuin säännöllisenä päivittäisenä työnä viitenä päivänä viikossa, ei edellä mainittua vuosilomapäivien laskentasääntöä voida soveltaa. Mikäli henkilö tällöin on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, lasketaan lomapäivien lukumäärä tasoitusjakson arkipäivien mukaisesti, koska lomaa on ansaittakin koko palvelussuhteen kestoajalta työaikajärjestelyistä riippumatta.

Tasoitusjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, joka sisältää työssäoloajan ja sitä seuraavan "eläkkeelläolo" ajan. Eli jos on sovittu tehtäväksi työtä esim. 2 viikkoa ja sitä seuraavat 2 viikkoa eläkkeellä on tasoitusjakso näiden yhteenlaskettu aika 4 viikkoa. Jos on sovittu työskenneltäväksi 3 päivää viikossa ja oltavaksi 2 päivää eläkkeellä (ma-ke työssä ja to-pe eläkkeellä) on tasoitusjakso yksi viikko.

6. Kun osa-aikatyö ei aina ole järjestetty siten, että töissä ja "eläkkeellä" oltaisiin yhtä pitkät ajanjaksot eli 50 % / 50 % tai siten, että tasoitusjakso olisi 1 kalenteriviikko, jolla työskenneltäisiin kolmena päivänä ja kahtena oltaisiin eläkkeellä (työ 60 % ja eläke 40 %), on yhtenä vaihtoehtona muuttaa pidettävien lomapäivien määrä valmiiksi samassa suhteessa kuin työaika ja eläke aika suhtautuvat. Eli, jos työ ja eläke suhtautuvat 50/50 % puolitettaisiin lomaoikeus 36 + 9 päivää, jolloin lomaa olisi pidettävissä 18 + 5 päivää (vastaavasti 60/40 % laskettai-

siin lomaoikeus 60 %:n mukaan täydestä lomaoikeudesta eli se olisi 22 + 5) ja ne kuluttaisivat lomaa vain tasoituskäytön työssäolopäivien osalta normaalien vuosilomasääntöjen mukaisesti. Eli otettaessa lomaksi koko työssäoloviikko (5 arkipäivää) kuluttaa lomaa myös ko. viikon lauantai. Tällöin myös vajaina kalenteriviikkoina tai yksittäisinä päivinä otetut lomat olisivat "irtopäivälaskennan" piirissä, jolloin aivan normaalisti viittä irtopäivää kohden laskettaisiin yksi lauantai lomapäiväksi.

Näissä tapauksissa voidaan koko perusloman osuus pitää lomakautena ilman, että oikeus pidennyspäiviin menisi.

7. Palkkaus määräytyy loman pitoajankohdan mukaan. Jos henkilö on vuosilomansa aikana osa-aikainen, määräytyy hänen vuosilomapalkkansa näin ollen osa-aikatyön palkkauksen mukaisesti. Vastaavasti vuosilomapalkka määräytyy koko-aikapalkkauksen mukaisesti, jos asianomainen vuosilomansa aikana on jälleenkoko-aikainen.
8. Osa-aikatyössä tulee välttää sovitun työajan ylittämistä. Jos kuitenkin joudutaan työskentelemään yli sovitun työajan, tulee menetellä siten, että annetaan vapaa jonain sopivana ajankohtana työssäoloaikana.

III PALKAT

31 § Palkkausperusteet

1. Varsinaisena palkkauksena työntekijälle maksetaan palkkaliitteissä sovitun palkkausjärjestelmän mukaista työn vaativuuteen, kokemukseen ja henkilökohtaiseen osuuteen sekä tuotanto- tai olosuhteisiin perustuvaa palkkausta.
2. Oppisopimuskoulutuksessa olevien palkat määräytyvät palkkaliitteissä 1-3 olevien periaatteiden mukaan.
 1. Oppisopimuskoulutukseen tullessa palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,85
 2. Oppisopimuskoulutusajalta 12 kk - 18 kk palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,90
 3. Oppisopimuskoulutusajalta 18 kk - 24 kk palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,95

Tämän jälkeen palkka määräytyy normaalisti TES:n mukaan.

3. Erityistä vaativuutta ja tarkkuutta vaativissa töissä tai vaikeissa olosuhteissa, ellei tekijää ole muutoin otettu palkkauksessa huomioon, maksetaan työkohtaista erikoislisää tehdyltä tunnilta enintään 10 % palkkaryhmän työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta laskettuna.

Työkohtaisen erikoislisän maksuperusteet ratkaisee työnantajan edustaja. Ratkaisussa tulee ottaa huomioon pääluottamusmiehen tekemät esitykset.

Soveltamisohje:

Työkohtaisen erikoislisän maksuperusteet palkkaliitteessä 1 on määritely yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa.

Työnjohtajan sijaisena toimivalle työntekijälle voidaan palkkaliitteissä 2 - 3 maksaa työkohtaista erikoislisää enintään 10 %.

4. Milloin työntekijä tilapäisesti on estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve vaatii, hän on velvollinen suorittamaan muutakin työtä. Mikäli tilapäinen työ on alemmin palkattua, ei työntekijän palkkaa heti alenneta, vaan hänelle maksetaan sen työn mukainen palkka, josta hänet on siirretty, kuitenkin enintään irtisanomisajalta. Mikäli tilapäinen työ on korkeammin palkattua ja työntekijällä on siihen vaadittava ammattitaito, hänelle maksetaan tilapäistä työtä vastaava korkeampi palkka tehdyiltä työtunneilta riippumatta siitä, millä periaatteella oma palkkaryhmä on määritetty.

Mikäli rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä korkeampipalkkaisen tehtävän hoitaminen on välittömästi ennen työn keskeytystä kestänyt vähintään kolme kuukautta, luetaan tämä palkkaus sellaiseksi palkkaukseksi, jota maksetaan myös työn keskeytyksen ajalta (vuosiloma ja sairausloma).

5. Palkkausjärjestelmän uudistamiseen liittyvä uuden ja vanhan palkkarakenteen mukainen palkkojen erotus otetaan huomioon erillisenä lisänä (takuuosana). Takuuosa (vanha ja muutoksen yhteydessä syntyvät uudet) muutetaan kiinteäksi (kelluva) palkan osaksi niin, ettei takuuosaan enää vaikuta tehtäväkohtaisen tai henkilökohtaisen osuuden muutos. Tällöin siis tehtäväkohtaisen osuuden tai henkilökohtaisen osuuden muutos vähentää tai korottaa ao. henkilön kuukausittaista kokonaispalkkaa. Takuuosaan mahdollisesti tulevat yleiskorotukset sovitetaan kussakin tapauksessa erikseen työehtosopimusneuvotteluissa.
6. Vuosittaisen työnvaativuuden uudelleenmäärittely ja henkilöiden sijoittuminen palkkaryhmiin toteutetaan yhteisesti sovitun seurantajärjestelmän perusteella. Työnvaativuuden määrittelyn ja henkilöiden sijoittamisen palkkaryhmiin ratkaisee työnantajan edustaja kuultuaan yhteisesti sovitun työnvaativuusryhmän esitykset.

Palkkaliitteissä 2 ja 3 työn vaativuuteen liittyvä työntekijän palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä ko. työntekijä pääasiassa tekee. Sovelletaan ns. 50 %:n sääntöä, joka todetaan vuosittain tapahtuvassa määrittelyssä. Mikäli minkään palkkaryhmän työ ei edusta vuositasolla tarkasteltuna yli puolta, määritellään työntekijän palkkaryhmä sen palkkaryhmän mukaan, jonka työt edustavat selvästi suurinta osuutta. Mikäli em. määrittelyä ei voida soveltaa, käytetään ajallisesti painotettua keskiarvoa.

7. Töiden ohjausperiaatteena on, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle määritettyä töiden palkkaryhmittelyä. Töiden ohjausperiaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työnsuoritustensa paranemisen myötä työnvaativuudeltaan vaativampia töitä.

8. Mikäli tilapäinen este suorittaa varsinaista henkilölle määritettyä työn palkkaryhmän mukaista työtä aiheutuu työntekijästä itsestään johtuvasta syystä ja hän siirtyy alemman palkkaryhmän työhön, määräytyy henkilölle maksettava palkka tämän uuden työn mukaisesti. Uuden työn mukainen palkka maksetaan näihin tehtäviin siirtymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.
9. Pylväissä, mastoissa ym. korkeissa paikoissa maksetaan olosuhteellista euroina seuraavasti:

| | 1.4.2012 |
|------------|-----------------|
| 15 - 35 m | 4,94 |
| 35 - 55 m | 7,53 |
| 55 - 75 m | 8,69 |
| 75 - 95 m | 9,89 |
| 95 - 115 m | 11,29 |
| yli 115 m | 12,45 |

Lisäkorvaus määräytyy yhtämittaisen työnteon aikana esiintyneen ja korkeimman työskentelypaikan mukaan. Mastoon rinnastetaan myös tornit ja erikoispylväät, mikäli torniin ei voida päästä hissillä tai sisäpuolisia portaita (tikkaita ja kelkka pois lukien) pitkin ja mikäli työtä ei voida suorittaa lattialla tai lavalla, josta ei ole välitöntä putoamisvaaraa. Työnteosta katolla sijaitsevissa mastoissa maksettavista lisäkorvauksista sovitaan kussakin tapauksessa erikseen. Korvaus suoritetaan jokaiselta alkavalta tunnilta.

32 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kerran tai kahdesti kuukaudessa työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.
2. Palkka on maksettava kuukauden 15. tai viimeisenä päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, palkka maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.
3. Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.
4. Työntekijän palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.
5. Työntekijälle ei makseta palkkaa sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan eläkelakien mukainen eläke.
6. Työntekijän päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka ao. kuukauden kalenteripäivillä.

Palkkaliitteissä 2 ja 3 alle 8 tunnin palkaton poissaolo vähennetään kertomalla yksinkertainen tuntipalkka poissaolotunneilla.

Tilikorjaus suoritetaan välittömästi pankin välityksellä, jos virhe on suurempi kuin 100 euroa.

7. Muistutukset palkan suuruuteen nähden on työnjohdolle tehtävä mikäli mahdollista viikon kuluessa palkanmaksupäivästä lukien.
8. Työntekijälle etukäteen annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.
9. Työnantaja huolehtii siitä, että sopijapuolena olevan työntekijäyhdistyksen jäsenmaksu peritään palkanmaksun yhteydessä niiltä työntekijöiltä, jotka siihen ovat yhdistykselle valtakirjan antaneet. Näin kannetut jäsenmaksut tilitetään työntekijäyhdistykselle.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

33 § Matkakustannusten korvaaminen

1. Matkakustannusten korvaamisen ja päivärahan maksuperusteiden suhteen noudatetaan matkakustannusten korvaamisesta tehtyä sopimusta. (Liite 3)
2. Milloin työmaa, jolle työntekijä joudutaan määräämään, katsotaan pitkäaikaiseksi tai pysyväksi, on kysymyksessä siirto. Mikäli taas uusi työmaa on tarkoitettu vain lyhytaikaiseksi tai sen pysyväisluontoisuutta ei voida ennakolta todeta, on kysymyksessä tilapäisluontoinen työmaan muuttaminen, mikä katsotaan komennukseksi. Komennukselle määräämisestä työntekijälle tulee ilmoittaa 30 päivää ennen lähtöpäivää. (Rautatieliikenteeseen liittyvissä komennuksissa ei noudateta 30 päivän ennakkoilmoitusaikaa). Samalla tulee ilmoittaa myös komennuksen arvioitu kesto aika. Myös komennuspaikkakunnalla käytössä olevat työaikajärjestelyt tulee ilmoittaa komennukselle lähtevälle viikkoa ennen komennuksen alkamista.

Pysyvästä tai pitkäaikaisesta siirrosta toiselle paikkakunnalle työntekijälle tulee ilmoittaa etukäteen. Ennakkoilmoitusajan pituus on vähintään työntekijän irtisanomisaajan pituinen aika ennen siirron toteuttamista.

3. Ulkomaan työn ja rajanylitysrahan osalta noudatetaan, mitä siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

34 § Muuttokustannusten korvaaminen

1. Nämä määräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista maksettavaa korvausta.

Muuttokustannukset korvataan työntekijälle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

2. Muuttokustannuksina korvataan:
 - 1) työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,
 - 2) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
 - 3) muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
 - 4) työntekijälle voidaan maksaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvänä korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

3. Muuttoraha maksetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista. Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti: muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi maksetaan muuttorahaa 1513,69 euroa, sen ollessa kaksi 1850,07 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186,44 euroa.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, maksetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, maksetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4. Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5. Lasku näissä määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta. Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6. Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan maksaa korvausta siten kuin siitä yrittäjäkohtaisesti erikseen sovitaan.

35 § Muut korvaukset

1. Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Työstä vapautuspäiville maksetaan kuukausipalkan lisäksi sairauslomalisä.

Palkan maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä työstä vapautusajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön.

2. Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottopiikki ja kasvattilapsi.

Aviopuoliso on rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.

Aviopuoliso on verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia.

3. Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskursseille tai väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelu-koulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvolliselle muulta kuin vakinaisen väen palvelusajalta suoritettavasta palkkauksesta annetun lain nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.

Edellä sanotun estämättä työntekijä on oikeutettu saamaan vuosilomapalkkansa vähentämättömänä.

4. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi, työntekijän osallistuessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet, sekä työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön kokouksiin jollaisia ovat edustajakokous, liittovaltuuston kokous ja hallituksen kokous silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

Työstä vapautuspäiville maksetaan kuukausipalkan lisäksi 43 §:n 5 kohdan mukaista luottamusmieslisää, jonka laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää.

5. Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.
6. Työntekijälle, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä mutta on estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkkaa niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkan saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi ilmoittaa poissaolon syy työnantajalle.

7. Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtäväänsä kunnallisen luottamustoimen hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkaa.
8. Edellä tarkoitetut korvaukset suoritetaan työntekijöille heidän sovittua säännöllisen työajan palkkaansa vähentämättä. Vapaa-ajan järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteista.
9. Jos työntekijä tilapäisesti työnjohdon määräyksestä jonkin tehtävän suorittamista varten joutuu matkustamaan vähintään 5 km:n päähän varsinaisen työpaikkansa ulkopuolelle ja viipyy tällä matkalla vähintään 2 tuntia ja on tämän takia estynyt ruokailemasta vakinaisessa ruokailupaikassaan varsinaisella ruokailuajalla, maksetaan hänelle, ellei hän ole oikeutettu päivärahaan tai ateriakorvaukseen, ruokarahaa 8,54 euroa päivää kohti.
10. Jos työntekijä edellä 9 kohdan edellyttämässä oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli säännöllisen työajan, hänelle maksetaan aiheutuvien kustannusten korvaukseksi ruokarahaa 8,54 euroa päivältä.

36 § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoito- ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin ja poissaoloon pakottavista perhesyistä noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.

Tilapäistä hoitovapaata voi saada myös vammaisen lapsen hoitamista varten.

Palkanmaksu äitiys- ja isyysvapaan ajalta

2. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka isyysrahakauden kolmelta ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 40 §:ssä määrätään.

Mitä tässä on määrätty, koskee määräaikaiseen työsuhteeseen otettua työntekijää ainoastaan edellyttäen, että hän on välittömästi ennen äitiys- tai isyysvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

Palkanmaksu tilapäisen hoitovapaan ajalta

3. Tilapäisen hoitovapaan kolmelta päivältä maksetaan työntekijälle palkka samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkan osalta on sovittu. Näitä kolmea palkallista vapaapäivää laskettaessa ei oteta huomioon enintään kahta työntekijän muusta syystä johtuvaa lapsen äkillisen sairaustapauksen vuoksi myönnettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisältyvää vapaapäivää.

Palkan maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä vapaalta on, että vapautus on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat tai huoltajat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asuminen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta ei kuitenkaan makseta sille lapsen vanhemmalle, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

37 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja palkkio

1. Työsuojelutehtävissä toimiville tulee antaa riittävästi aikaa työsuojelutehtävien hoitamista varten. Vapautuksesta on sovittava etukäteen asianomaisen esimiehen kanssa. Työsuojelutehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikaa määriteltäessä on otettava huomioon työ- ja työskentelypaikan työntekijäin lukumäärä, työn laatu sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät. Tehtävistä tulee antaa palaute työsuojelupäällikölle.
2. Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä paikallisesti sovittuna ajankohtana ja maksetaan erillistä työsuojeluvaltuutetun palkkiota seuraavasti:

| Työpaikan työntekijöiden lukumäärä | Säännöllisen vapautuksen määrä | Erillinen palkkio euroa/kk |
|------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| < 49 | 4 tuntia viikossa | 77,54 |
| 50 – 99 | 8 tuntia viikossa | 91,38 |
| 100 – 199 | 16 tuntia viikossa | 114,45 |
| 200 - 299 | 24 tuntia viikossa | 131,75 |
| 300 - 399 | 32 tuntia viikossa | 172,12 |
| 400 - | kokonaan vapautettu | palkka sovittu erikseen |

Vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi työsuojeluvaltuutettujen vaalien jälkeen sekä vastaavana ajankohtana vuosittain. Tämän mukaan määritettyä pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Palkkion suuruus määräytyy tammikuun 1. päivän tilanteen mukaan. Erillistä palkkiota ei makseta päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle.

3. Työsuojeluasiamiehelle maksetaan erillistä työsuojeluasiamiespalkkiota 25,00 euroa kuukaudessa.
4. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkio kymmeneltä (10) kuukaudelta ja hänen varamiehelleen palkkio kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa.
5. Palkkiota ei makseta päällekkäin pääluottamusmiehen palkkion kanssa.
6. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan varsinaisen kuukausipalkan lisäksi työsuojelulisää siten, että laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää, jonka päiväarvosta saadaan tuntihinta jakamalla se luvulla 6,5.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

38 § Työturvallisuus

1. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuteen ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan. Työntekijäin tulee noudattaa työnantajan tässä tarkoituksessa antamia ohjeita sekä käyttää säännösten edellyttämiä, työnantajan heidän käyttöönsä asettamia suojavälineitä.
2. Milloin työn laatu tai ne olosuhteet, missä työtä suoritetaan, tekevät sen lain mukaan työturvallisuuden kannalta välttämättömäksi sekä erittäin likaisiin, erittäin märkiin tai liejuihin töihin, joissa ei tavallisella työvaatetuksella tule toimeen, tulee työnantajan antaa työntekijäin käyttöön työn suoritusajaksi erityinen suojavaatetus sekä huolehtia sen kunnossapidosta. Samoin voidaan työnantajan toimesta poikkeuksellisesti antaa käytettäväksi tarkoituksenmukainen sadevaateetus tai lämpövaatetus työskenneltäessä ulkotyössä silloin kun työ on pakko suorittaa välittömästi sääolosuhteista riippumatta sellaisissa olosuhteissa, joissa tavanomaisella työvaatetuksella ei tulla toimeen. Tehtävissä joissa jalkaterään kohdistuva tapaturmavaara on ilmeinen, työntekijän käyttöön annetaan erityiset suojajalkineet.
3. Työntekijälle annetaan tarkoituksenmukaiset työkäsiineet mikäli työssä työturvallisuus sitä edellyttää.
4. Tehtävissä, joissa työntekijä tarvitsee silmälaseilla saatavan näön korjauksen voidakseen suorittaa kysymyksessä olevaa työtä eikä erillistä kasvojen tai silmien suojainta omien silmälasien lisäksi voida käyttää työn edellyttämän näkö tarkkuuden takia, annetaan työntekijälle näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit työssä, jossa on jatkuva tai toistuva ilmeinen silmätapaturman vaara, jonka aiheuttaa kipinäinti, lastujen tai muiden tekijöiden iskut taikka vaaralliset roiskeet. Näkökyvyn mukaan hiottujen suojasilmälasien tarve kartoitetaan paikallisten työsuojelutoimikuntien toimesta.

5. Työnantaja hankkii työntekijöiden käyttöön tarkoituksenmukaiset suojarahvat ja vastaa niiden pesusta, kunnostuksesta ja vaihdosta alakohdaisesti määritellyin vaihtojoin.
6. Henkilöstötilojen sekä majoitusvaunujen mitoituksen ja varustamisen sekä siivouksen osalta noudatetaan työministeriön päätöstä rakennustyömaiden henkilöstötiloista.
7. Lämpövaatetuksella tarkoitetaan välilämpöasua tai lämpöhaalaria sekä lämpöpäähinettä. Lämpövaatetukseen oikeutettu voi lämpöasun uusinnan tullessa ajankohtaiseksi valita joko välilämpöasun tai lämpöhaalarin sen mukaan kumpi asu on soveliaampi hänen työtehtäviinsä. Lämpövaatetuksen kestoikä on noin 5 vuotta.

39 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen alaisiin työntekijöihin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005), jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

2. Määritelmät

Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään,

- 1) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
- 2) lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
- 3) talvilomanpidennys on tämän pykälän 11 kohdan mukaan määräytyvä, lomakauden ulkopuolella pidettävän loman pidennysosa;
- 4) varsinainen vuosiloma on vuosilomalain 5 §:ssä tarkoitettu loman osa ilman talvilomapidennystä;
- 5) säästövapaa on lomavuoden varsinaisesta vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3. Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 § 1 momentin mukaisesti kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi saman työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta. Jos työsuhde on jatkunut tätä lyhyemmän ajan, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

4. Työssäolon veroinen aika

Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä

- 1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen johdosta. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien

- määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia tai määrättyinä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
 - 3) työnantajan järjestämiin tai sen muutoin osoittamiin oppikursseihin osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on maksettu palkkaa;
 - 4) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
 - 5) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa tai toimeentuloturva.

5. Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisä

Työntekijällä on oikeus saada säännönmukainen palkkansa myös vuosiloman ajalta. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä, eikä työntekijällä ole oikeutta saada vuosilomapalkkaustaan ennen loman tai sen osan alkamista. Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukautta, lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

Vuosilomapalkan suuruus määräytyy loman alkamishetken palkkauksen mukaisesti. Vuosiloman ajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi työntekijälle vuosilomalisä, joka on kutakin vuosilomapäivää ja 12 kohdan mukaista talvilomapidennyspäivää kohden 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuotena maksettujen jäljempänä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.

Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot ovat:

- Sunnuntaityökorvaus
- Iltatyölisä
- Yötyölisä
- Hankalan työn lisä
- Pylväs- ja mastolisä
- Nosturinkäyttäjän tehopalkkio
- Luottamusmieslisä
- Lauantaityökorvaus
- Aattopäivänlisä
- Varallaolokorvaus
- Yksivuorotyössä yöllä maksettava erillinen korvaus
- Tuotantopalkkiolisä
- Työkohtainen erikoislisä, jota ei ole liitetty varsinaiseen kuukausipalkkaan

- Hälytysraha
- Työhönsidonnaisuuslisä
- Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa
- Työsuojelulisä

Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana sekä mahdollisten talvilomapidennyspäivien osalta loka-marraskuun aikana. Työsuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan lopputilin maksamisen yhteydessä.

6. Lomakorvaus

Vuosilomalain 17 §:n mukainen lomakorvaus lasketaan pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti jakamalla kuukausipalkka luvulla 25. Lisäksi maksetaan vuosilomalisä.

7. Vuosiloman antaminen ja jakaminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 20 ja 21 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa, mitä tässä kohdassa on sovittu.

Varsinainen vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana, joka on kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika.

Vuosilomat tulisi mahdollisuuksien mukaan suunnitella ja työt järjestellä siten, että puolet varsinaisesta vuosilomasta voitaisiin pitää kaikkien osalta lomakauden aikana.

Milloin kuitenkin työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat, voidaan varsinainen vuosiloma antaa muunakin kuin 1 momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se työntekijän suostumuksella annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1. päivää.

Loma voidaan sijoittaa myös lomavuoden tammikuun 1. päivän ja huhtikuun 1. päivän väliselle ajalle. Tällöin ei työntekijälle kuitenkaan anneta pitempää lomaa, kuin mitä hän on loman alkamishetkeen mennessä ansainnut.

Vahvistetun työvuoroluettelon perusteella tulevia, jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.

Työntekijälle, joka säännöllisesti noudattaa viisipäiväistä työviikkoa siten, että lauantai- ja sunnuntaipäivät ovat vapaat, lasketaan täysinä kalenteriviikkoina myönnettyissä lomissa lomapäivien lukumäärä kyseisten viikkojen arkipäivien mukaisesti. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

8. Työntekijän kuuleminen ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaan. Ennen suunnitelman vahvistamista on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Asianomaisen pyynnöstä tai työnantajan päätöksellä, milloin siihen on olemassa painavat syyt, voidaan vahvistetusta suunnitelmasta poiketa.

Vuosiloman ajankohdasta ilmoittamisen osalta noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

9. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten.

10. Vuosiloman säästäminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkehen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan varsinaisesta vuosilomasta 18 päivää ylittävä osa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohdina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta on vastaavasti voimassa, mitä 9 ja 12 kohdassa todetaan. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan kuin 15 kohdassa on sovittu.

Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

11. Talvilomapidennys

Milloin muuhun kuin säästövapaaseen kuuluvasta vuosilomasta osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kolme arkipäivää.

Milloin työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa lomakauden jälkeen, ei työntekijällä ole oikeutta loman pidennykseen.

Jos loman pidennystä laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

Saamatta jääneestä talviloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada lomakorvausta.

12. Lomaraha ja sen määräytyminen

Työntekijälle, lukuun ottamatta jäljempänä 7 momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. Lomapäiviksi ei kuitenkaan lasketa talvilomapidennyksestä johtuvia päiviä.

Lomaraha määräytyy sen tehtäväkohtaisen palkan mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä tämän kohdan 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Palkkaliitteessä 1 työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkasta. Lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

Palkkaliitteessä 2 ja 3 työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkasta. Lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25. Näin saatuun osamäärään lisätään 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen ja 5. kohdassa lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan palkanmaksun tai "lopputilin" maksamisen yhteydessä.

Työsuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tai pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tai sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötätävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomarahaa kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jonka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle maksetaan lomakorvaus prosenttikorvauksena.

40 § Terveys- ja sairaanhoito sekä sairaus- ja äitiysvapaa-ajan palkka

1. Työntekijällä on sen mukaan kuin jäljempänä määrätään oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa:
 - 1) sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai poikkeustapauksissa muulta lääkäriltä;
 - 2) työnantajan osoittaman lääkärin määräämää sairaalahoitoa;
 - 3) eräissä tapauksissa korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista;
 - 4) palkkaa sairaus- ja äitiysvapaan ajalta.

Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä, mitä edellä on määrätty, ole oikeutta mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman loman aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

2. Työnantaja suorittaa lääkärin työntekijälle antamasta hoidosta aiheutuneet kustannukset. Näihin luetaan myös lääkärin suorittama mahdollisen sairauden toteutukseksi tai hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen tutkimus sekä lääkärin määräämä fysikaalinen liikuntahoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsittely sekä erikoislääkärin määräämä muu fysikaalinen hoito edellyttäen, että hoitoa vaativa sairaus on kuulunut hoidon määränneen lääkärin erikoisalaan. Fysikaalinen hoito korvataan kuitenkin vain, mikäli hoidon on antanut lääkintävoimisteliija tai hoito on annettu fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä laboratoriossa.

Edellä mainittu koskee myös äkillisen hammassairauden vaatimaa ensiavun luontoista hoitoa. Hoidolla tarkoitetaan särkevän hampaan poistoa taikka sen hammasytimen kuolettamista, märkivän hampaan tai märkäpesäkkeen avausta ja äsken katkenneen hampaan vaatimaa ensiapua.

3. Työnantaja suorittaa julkisin varoin ylläpidetylle sairaanhoitolaitokselle lääkärin määräämistä työntekijän sairaalahoidosta aiheutuneet kustannukset työsuhteen kestoajasta riippuen kussakin sairastumistapauksessa seuraavasti:

- 1) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, 21 hoitopäivältä;
- 2) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 60 hoitopäivältä;
- 3) kun työsuhde on kestänyt vähintään neljä vuotta, 120 hoitopäivältä;
- 4) kun työsuhde on kestänyt vähintään seitsemän vuotta, 150 hoitopäivältä;
- 5) kun työsuhde on kestänyt vähintään kymmenen vuotta, 180 hoitopäivältä.

Työnantajan suorittamat sairaalahoidon kustannukset vähennetään työntekijälle sairausloman ajalta maksettavasta palkasta alimman sairaalamaksuluokan mukaan. Huoltovelvolliselle työntekijälle on kuitenkin jäätävä vähintään 1/3 keskipäiväansiosta, jos huollettavia on yksi sekä lisäksi 10 % keskipäiväansiosta kutakin seuraavaa huollettavaa kohti, yhteensä kuitenkin enintään 2/3 keskipäiväansiosta. Muulle kuin huoltovelvolliselle työntekijälle on palkasta jäätävä vähintään 1/5 keskipäiväansiosta.

4. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle vapaan matkan tai maksamaan hänelle korvauksen matkasta lääkärille tai sairaalaan ja takaisin tai korvaamaan lääkärin matkakustannukset potilaan luokse seuraavissa tapauksissa:

- 1) vaikean taudinkohtauksen sattuessa, milloin työntekijän tila matkaa vaatii;
- 2) työnantajan antaman työmääräyksen perusteella työssä vieraalla paikkakunnalla varsinaisen työ- tai asuinpaikkakuntansa ulkopuolella oleville työntekijöille.

Milloin työntekijä kuolee ollessaan työssä tai työnantajan osoittamassa sairaalahoidossa asuinpaikkansa ulkopuolella suoritetaan ruumiin kuljettaminen asuinpaikkakunnalle työnantajan kustannuksella.

5. Työntekijälle maksetaan todistetusta sairaudesta johtuen työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:

- 1) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden 21 päivän ajanjaksolta (sairausajan palkkaa ei makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä, jos työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle kuusi kuukautta);
- 2) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta;
- 3) kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta; ja

- 4) kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, 35 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta.

Täysimääräinen keskipäiväansion mukainen sairausajan palkka suoritetaan edellä 4 kohdassa mainitussa tapauksessa 28 päivää ylittävältä osalta kuitenkin vain kerran kalenterivuoden aikana.

Sairausajan palkkaa maksetaan edellä 2 - 4 kohdassa määrätyn puolen vuoden lisäksi 6 kuukauden ajalta, jos työntekijä on 8 kuukauden kuluessa sairausloman alkamisesta hakenut eläkelaitokselta työkyvyttömyyseläkettä, kuitenkin enintään sitä seuraavan kalenterikuukauden loppuun asti, jonka aikana eläke on myönnetty tai eläkeasia on eläkelaitoksessa lopullisesti ratkaistu.

Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron, maksetaan hänelle tältä päivältä palkka työpalkkana ja sairausajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

6. Jos työntekijä työtapaturman, ammattitaudin tai työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettu palkka 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen 2/3, yhteensä enintään vuoden ajalta.

Mikäli tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmakorvausta ei edellä tarkoitettussa tapauksessa myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka edellä olevan 5. kohdan 1 - 4 mukaisesti.

7. Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoisiksi sairauslomiksi, jollei työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri työtapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.
8. Työsuhteen kestoajaksi luetaan kaikki tämän työehtosopimuksen soveltamisaloilla tapahtunut palvelus sekä myös se aika, jonka työntekijä on 18 vuotta täytettyään ollut suorittamassa asevelvollisuuttaan.

Aikaisemman palveluksen hyväksi lukemisen edellytyksenä tulee olla edellä 3. 2 - 5 kohtien ja 5. 2 - 4 kohtien tarkoittamissa tapauksissa vähintään kuusi kuukautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista.

Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

9. Työntekijän on hakiessaan sairauslomaa todistettava sairautensa työnantajan vahvistaman kaavan mukaisella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka työnantajan osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.

Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, työntekijä voi todistaa sairautensa myös muulla sairausloman myöntävän työnantajan edustajan hyväksymällä luotettavalla tavalla.

Jos sairaus kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava edellä mainitun mukaisella lääkärintodistuksella.

10. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa sairauslomaan sisältyviltä kalenteripäiviltä.

Keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka ao. kuukauden kalenteripäivillä ja lisäämällä siihen ns. sairauslomalisä.

Työntekijän sairausajan palkan laskennassa otetaan huomioon edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen alla todettujen lisäpalkkioiden 1/300 sairauslomapäivää kohti (ns. sairauslomalisä):

- Sunnuntaityökorvaus
- Iltatyölisä
- Yötyölisä
- Hankalan työn lisä
- Pylväs- ja mastolisä
- Nosturinkäyttäjän tehopalkkio
- Luottamusmieslisä
- Lauantaityökorvaus
- Aattopäivänlisä
- Varallaolokorvaus
- Yksivuorotyössä yöllä maksettava erillinen korvaus
- Tuotantopalkkiolisä
- Työkohtainen erikoislisä, jota ei ole liitetty varsinaiseen kuukausipalkkaan
- Työsuojelulisä
- Työhönsidonnaisuuslisä
- Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa

11. Työntekijä on velvollinen osallistumaan ohjesäännön terveydentilan vaatimuksista tarkoitaviin terveydentilan seurantatarkastuksiin ja hänelle korvataan tästä aiheutuneet ansionmenetykset ja matkakustannukset (matkustamiskustannukset, päiväraha, ateriakorvaus, majoittumiskorvaus ja yömatkaraha).

12. Työntekijäin tapaturmavakuutuksesta on voimassa, mitä siitä tapaturmavakuutuslaissa ja sen nojalla annetussa valtioneuvoston päätöksessä on säädetty tai vastedes säädetään.
13. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteisen työterveydenhuollon tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa, ja säteilylaissa tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain edellyttämistä tutkimuksista, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle maksetaan korvaus edellä tarkoitetuista tutkimuksista ja jälkitarkastuksista aiheutuneista matkakustannuksista (matkustamiskustannukset, päiväraha, ateriakorvaus, majoittumiskorvaus ja yömatkaraha). Ansionmenetys korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

41 § Työntutkimukset

1. Työpaikalla käytetään yleisesti käytössä olevia työnmittaustekniikkoja ja -järjestelmiä, joilla on merkitystä tuottavuuden kehittämisessä ja työntekijöiden ansiotason parantamisessa. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijän ylirasittumista eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa työpaikan ansiotasoon.
2. Työntutkimusohjelmasta ja sen tarkoituksesta on pääluottamusmiehelle ja asianomaisten osastojen luottamusmiehille tiedotettava hyvissä ajoin ennen ohjelman toimeenpanoa.

Tutkimus voidaan suorittaa myös silloin, kun työntekijät sitä perustellusti ehdottavat ja se sopii työntutkimusohjelmaan.

3. Tutkimuksen aikana voidaan antaa ohjeita ja neuvoja työn suorituksesta, mutta työntekijää kohtaan ei saa harjoittaa painostusta.
4. Jos kysymyksessä on pitempiaikainen tutkimus, työntekijälle annetaan tutkimuksen aikana sopivin välein selvitys tutkimuksen siihenastisista tapahtumista.
5. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä menetelmä- ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin työntutkimuspöytäkirjaan ja niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä.

6. Menetelmä- ja aikatutkimuksilla määritettyjen tutkimustulosten työarvot (T) lasketaan Rationalisointineuvottelukunta SAK-TT (STK) RANK:n ohjeiden mukaan.
7. Tutkimuksista ja toimenpiteistä on ennen niihin ryhtymistä ilmoitettava myös niille työntekijöille, joiden työhön sanotut toimenpiteet kohdistuvat.

42 § Ammatti- tai muu koulutus

1. Koulutus toteutetaan siten kuin yleissopimuksessa ja tässä pykälässä on sovittu. (Liite 1)
2. Työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan edistämään pysyvän työvoimansa ammattikoulutusta. Työntekijöitä työkohteisiin sijoitettaessa pyritään mahdollisuuksien mukaan turvaamaan työntekijöiden eteenpäin pääsy ammattiurallaan.
3. Työntekijäin ammattiliittojen järjestämään ammattiyhdistyskoulutukseen annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

VII TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN

43 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiesjärjestelmä toteutetaan siten, kuin yleissopimuksessa, tässä pykälässä tai yrityskohtaisesti on sovittu.
2. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella työntekijäjärjestöllä sekä sen alaisella paikallisella ammattiosastolla on oikeus asettaa pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista.
3. Luottamusmiehen toimikauden määrää edellä mainittu työntekijäjärjestö. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali, jonka toimitamisesta työntekijäjärjestö antaa tarvittavat ohjeet.
4. Työnantajan tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle etukäteen neljännesvuosittain suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä sekä antaa myös seurantaraportti toteutuneesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä neljännesvuosittain.
5. Pääluottamusmiehelle maksetaan varsinaisen kuukausipalkan lisäksi luottamusmieslisää siten että laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää, jonka päiväarvosta saadaan tuntihinta jakamalla se luvulla 6,5.
6. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen työaikanaan suorittamiin luottamusmiestehtäviin käytetty aika luetaan hänelle työajaksi.

Jos pääluottamusmies tai luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, luetaan myös tämä aika hänelle työajaksi.

7. Milloin pääluottamusmies tai luottamusmies, työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä tekee matkoja, maksetaan hänelle matkakustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti.
8. Pääluottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä paikallisesti sovittuna ajankohtana ja maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

| Työpaikan työntekijöiden lukumäärä | Säännöllisen vapautuksen määrä | Erillinen palkkio euroa/kk |
|------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| < 49 | 4 tuntia viikossa | 77,54 |
| 50 – 99 | 8 tuntia viikossa | 91,38 |
| 100 – 199 | 16 tuntia viikossa | 114,45 |
| 200 - 299 | 24 tuntia viikossa | 131,75 |
| 300 - 399 | 32 tuntia viikossa | 172,12 |
| 400 - | kokonaan vapautettu | palkka sovittu erikseen |

Vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi pääluottamusmiesvaalien jälkeen sekä vastaavana ajankohtana vuosittain. Tämän mukaan määritettyä pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Palkkion suuruus määräytyy tammikuun 1. päivän tilanteen mukaan. Erillistä palkkiota ei makseta päätoimiselle pääluottamusmiehelle.

9. Työpaikkaluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa luottamusmiestehtävien edellyttämä vapautus työstään sekä maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota 26,25 euroa kuukaudessa.
10. Palkkioita ei makseta päällekkäin työsuojeluvaltuutetun palkkion kanssa.
11. Luottamusmiespalkkiota maksetaan pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle kymmeneltä (10) kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa. Varamiehelle suoritetaan luottamusmiespalkkiota yhdeksältä (9) kuukaudelta vuoden kumpaiseltakin puoliskolta huhti- ja lokakuussa kunkin vuonna.
12. Työnantajan toimesta järjestetään pääluottamusmiehille sekä luottamusmiehille neuvottelu- ja informaatiotilaisuuksia tarvittaessa.
13. Luottamusmiehille tulee antaa käyttöön voimassa oleva työehtosopimus siihen liittyvine pöytäkirjoineen sekä muut yleisiä työehtoja koskevat sopimukset ja määräykset soveltamisohjeineen ja työnantajakohtaisine erityismääräyksineen.

44 § Asiamiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön valitsemilla asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen noudattamisen valvontaan, sen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa käydä työpaikoilla sovittuaan käynnistä asianomaisen päällikön kanssa. Asiamiesten nimet on ilmoitettava työnantajalle.
2. Asiamiehillä on oikeus saada työpaikkojen esimiehiltä ne tiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

45 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään erityisesti koskevassa työasiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ehkä syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämään ensi sijassa työnjohdon ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.
3. Elleivät erimielisyydet tällä tavoin selviä, ne voidaan saattaa yksikön päällikön ja pääluottamusmiehen kesken selvitettäväksi. Yksikön päällikön tulee tarvittaessa lähettää oma edustajansa samanaikaisesti pääluottamusmiehen kanssa asiaa tutkimaan.
4. Jos yksimielisyyteen ei tällöinkään päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa yrityksen ja Rautatieläisten Liitto ry:n kesken selvitettäväksi. Jommankumman edellä mainituista esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Mikäli yrityskohteisissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, siirtyy asian käsittely TES-osapuolten välillä ratkaistavaksi.
5. Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, välimiesten ratkaistavaksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa noudatetaan, mitä laki välimiesmenettelystä määrää.
6. Jos muista kysymyksistä, jotka oleellisesti koskevat työsuhdeasioita, syntyy riittäviä kysymyksiä, työehtosopimuksen allekirjoittaneet sopijapuolet sitoutuvat tekemään parhaansa saadakseen riittäviä sovinnossa järjestetyiksi ja tässä tarkoituksessa mm. noudattamaan seuraavaa menettelyä.
7. Jommankumman sopijapuolen esittäessä neuvotteluja on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään yhden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttämään. Neuvottelujen kestäessä ei uhkavaatimusta työnseisauksesta saa esittää.

8. Elleivät neuvottelut johda sovintoon, on sen osapuolen, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, siitä ilmoitettava toiselle osapuolelle viimeistään kahta viikkoa ennen aiottua seisausta.
9. Työehtosopimuksen allekirjoittaneet sopijapuolet pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteiden kehittämistä sekä omalta osaltaan valvomaan tehtyjen sopimusten noudattamista.

46 § Työnseisauksen estäminen

1. Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä boikottiin tai muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

47 § Voimassaolo ja irtisanominen

1. Tämän sopimuksen voimassaolosta ja irtisanomisesta on sovittu allekirjoituspöytäkirjan 9 §:ssä.

48 § Allekirjoitusmerkinnät

1. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan allekirjoittaneiden sopimuspuolten välillä tehtyä allekirjoituspöytäkirjaa.
2. Tätä sopimusta on laadittu kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä, 28. päivänä maaliskuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKKALIITE 1

RAUTATIELIIKENTEESSEEN LIITTYVÄT TYÖT

1 § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy asemapalvelu-, kuormauspalvelu-, asetinlaite-, junatoimisto-, juna- ja ratapihatyöt sekä näihin liittyvät esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät.

7 § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 7 §:n ja tämän työehtosopimuksen 7 b §:n mukaan.

31 § Palkkausperusteet

Rautatieliikenteeseen liittyvien töiden palkkaus koostuu työnvaativuuden mukaisesta työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta, henkilökohtaisesta osuudesta, kokemusosuudesta ja erillisistä lisäpalkkioista.

A. TYÖN VAATIVUUTEEN PERUSTUVA PALKANOSUUS

Työn vaativuuden määrittämisen periaatteet

Työn vaativuuden perusteella jaetaan työt palkkaryhmiin ja määritellään töiden keskinäiset vaativuudet.

Työn vaativuuden määrittely tehdään työnkuvausten perusteella erillisessä työnantajan ja työntekijäin edustajien muodostamassa arviointiryhmässä.

Työnkuvauksia tekevien henkilöiden tulee tuntea työn sisältö ja työkokonaisuuteen liittyvät työolosuhteet.

Työnkuvaukset on tehtävä siten, että jälkepäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset.

Työnkuvaukset tulee pitää ajan tasalla tarkistaen ne vähintään kerran vuodessa.

Työntekijälle määritetyn palkkaryhmän tulee vastata hänen tekemänsä työn vaativuutta. Palkkaryhmiin sijoittaminen määräytyy sen työn mukaan, mitä työntekijä pääasiassa tekee.

Työn vaativuuden määrittämisen vaativuustekijät ovat:

Työn vaatima osaaminen ja monialaisuus, painoarvo 45 %. (Taulukko 1)

Tällä tarkoitetaan sitä koulutusta, perehdyttämistä ja työskentelyaikaa, joiden jälkeen työntekijän arvioidaan keskimäärin saavuttavan itsenäisen työskentelyn edellyttämän suoritusvarmuuden, normaalin suoritustason sekä työn suorittamisen edellyttämän harkinnan.

Työn vaatima osaaminen ja monialaisuus jakautuu kuuteen kohtaan pääsääntöisesti työn edellyttämän peruskoulutuksen, perehtymisen sekä työn suorittamisen vaatiman eri tehtävissä hankitun kokemuksen suhteen.

1. Tehtävät ja niissä esiintyvät ongelmat ovat samankaltaisia, toistuvia, rutiininomaisia ja selkeästi säänneltyjä. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on alle 3 kuukautta. Koulutuksena lyhyt työnopetus.
2. Tehtäviin liittyvät ohjeet ovat yleisempiä ja sovellettavia vaihtoehtoja on enemmän kuin yksi. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 3 - 12 kuukautta. Koulutuksena lyhyt kurssi.
3. Muuttuvia tilanteita, joissa tulee olla valmiutta joustaa sekä löytää ongelmiin yksilöityjä ratkaisuja. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä 1 - 2 vuoden työkokemus.
Koulutuksena työn edellyttämä, tehtävään soveltuva koulutus ja rautatieliikenteeseen liittyvä ammatillinen kurssi.
4. Vaativia tilanteita, joissa esiintyvät ongelmat ovat vaikeammin tulkittavia ja selvitettäviä ja työssä vaaditaan soveltamista. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä 2 - 4 vuoden työkokemus. Koulutuksena työn edellyttämä, tehtävään soveltuva koulutus ja rautatieliikenteeseen liittyvä ammatillinen peruskurssi.
5. Työssä esiintyvät ongelmat vaativat analysointia, valmiita ratkaisuvaihtoehtoja on vähän. Työhön liittyy myös kehittämistä ja suunnittelua kuten esimerkiksi henkilöstön käytön, asiakaspalvelun, opastus- ja koulutustoiminnan sekä ratapihatoimintojen suunnittelu- ja johtamistehtäviä. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä monipuolinen ja laaja-alainen yli 4 vuoden työkokemus. Monipuolinen alan koulutus ja lisäksi erityiskursseja.
6. Työssä esiintyvät ongelmat ovat erittäin laajoja ja monitahoisia. Ratkaisut edellyttävät kykyä analysoida asioita syvällisesti ja löytää uusia lähestymistapoja sekä toimintamalleja. Tehtävä edellyttää erittäin hyviä vuorovaikutuskykyjä. Työhön liittyy oleellisena osana toimintayksikön johtamistehtävät tai erittäin haastavat asiantuntijatehtävät. Edellytyksenä on monipuolinen alan koulutus ja vähintään 6 vuoden monipuolinen tehtäväalueeseen liittyvä työkokemus.

Työhön liittyvä vastuu, painoarvo 40 %. (Taulukko 2)

Tällä tarkoitetaan sitä vastuuta, joka muodostuu toiminnallisesta laajuudesta, turvallisuudesta, asiakaspalvelusta sekä suunnittelu- ja esimiestehtävistä.

Vastuu jakautuu toiminnalliseen vastuuseen, turvallisuusvastuuseen, asiakas-palveluvastuuseen sekä suunnittelu- ja esimiesvastuuseen.

1. Toiminnallisen vastuun arvioinnissa huomioidaan toiminnan laajuus, tehtävän sisällöllinen monipuolisuus sekä alaisten määrä esimiestehtävissä.
2. Turvallisuusvastuun arvioinnissa huomioidaan sekä junaturvallisuus että työturvallisuus. Rautatieliikennetehtävissä ja liikenteen alaisilla rai-teilla tehtävissä töissä junatiheydellä ja ratapihatyön viikkaudella on vaikutusta turvallisuusvastuun arviointiin. Myös turvalaitteiden määrällä ja siihen liittyvällä tekniikalla on vaikutusta vastuuseen. Turvallisuus-vastuuta arvioitaessa otetaan huomioon toimintojen suunnittelun edel-lyttämät turvallisuuden vaatimukset sekä esimiestyöhön sisältyvä val-vontavastuu. Työturvallisuudessa huomioidaan tehtävään sisältyvä vastuu omalle/muiden työntekijöiden/alaisten/asiakkaiden turvallisuus-delle, terveydelle ja hyvinvoinnille.
3. Asiakaspalvelu-, suunnittelu- ja esimiesvastuussa huomioidaan ulkoi-sen asiakaspalvelun määrän lisäksi myös kassavastuun osuus. Esi-miستهتävien osalta otetaan huomioon myös erilaiset opastus- ja ope-tustehtävät sekä suunnittelu- ja kehittämistehtävät.

Vastuun alueet 1 - 3 huomioidaan pisteytyksessä kaikki erikseen.

Työolosuhteet, painoarvo 15 % (Taulukko 3)

Tällä tarkoitetaan työssä esiintyviä olosuhteita, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta, sisä- tai ulkotyöstä sekä henkisestä ja fyysisestä rasittavuudesta.

Työolosuhteissa huomioidaan toisaalta sisä- ja ulkotyö sekä toisaalta tehtävän henkinen ja/tai fyysinen rasittavuus.

1. Sisätyö
- työtä tehdään pääsääntöisesti sisätiloissa
2. Sisä- / ulkotyö
- työtä tehdään tasapuolisesti sisä-/ ulkotiloissa
3. Jatkuva ulkotyö
- työtä tehdään pääsääntöisesti ulkotiloissa

Henkinen ja/tai fyysinen rasittavuus arvioidaan seuraavasti:

- A. Työolosuhteet ovat normaalit silloin, kun työ on kevyttä eikä sisällä fyysistä rasittavuutta ja se vaatii tavanomaista tarkkuutta.
- B. Työolosuhteet ovat rasittavat silloin, kun työ on keskiraskasta ja siinä esiintyy ajoittain fyysistä rasitusta tai se vaatii tavanomaista suurempaa tarkkaavaisuutta ja keskittymistä.
- C. Työolosuhteet ovat erittäin rasittavat silloin, kun työ on fyysisesti ras-kasta tai se vaatii lähes jatkuvaa tarkkaavaisuutta ja keskittymistä.

TAULUKKO 1

TYÖN VAATIMA OSAAMINEN JA MONIALAISUUS (painoarvo 45 %)

| | | Pisteet |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1 | Selkeät ohjeet ja toistuvat tilanteet | 17 |
| 2 | Ohjeet yleisempiä, sovellettavia vaihtoehtoja enemmän kuin yksi | 42 |
| 3 | Muuttuvia tilanteita, valmius joustaa, yksilöityjä ratkaisuja | 67 |
| 4 | Tilanteita, joissa ongelmat vaikeampi tulkita/ selvittää, vaaditaan soveltamista | 92 |
| 5 | Ongelmat vaativat analysointia | 120 |
| 6 | Edellyttää laaja-alaista johtamistehtävää tai erityisen vaativia asiantuntijatehtäviä | 140 |

TAULUKKO 2

VASTUU (painoarvo 40 %)

| | | A Normaali | B Kohtalainen | C Suuri | D Erittäin suuri |
|---|----------------|---------------|------------------|------------|---------------------|
| 1 | Toiminnallinen | 12 | 20 | 30 | 40 |
| 2 | Turvallisuus | 8 | 16 | 26 | 36 |
| 3 | Asiakaspalvelu | 4 | 12 | 22 | 30 |

VASTUUN ALUEET 1 - 3 HUOMIOIDAAN PISTEYTYKSESSÄ ERIKSEEN.

TAULUKKO 3

TYÖOLOSUHTEET (painoarvo 15 %)

| | A Normaalit | B Rasittavat | C Erittäin rasittavat |
|-------------------|----------------|-----------------|--------------------------|
| 1.Sisätyö | 15 | 23 | 30 |
| 2 Sisä/ulkotyö | 20 | 28 | 35 |
| 3 Jatkuva ulkotyö | 25 | 33 | 40 |

VALITAAN TAULUKOSTA PISTEET KOHDAN 1, 2 TAI 3 PERUSTEELLA

Työkohtaiset palkkaryhmät/vaativuustasot ja ohjekuukausipalkat

Työn vaativuuden arvioinnin tuloksena saatu yhteispistemäärä muunnetaan työn vaativuustasoa vastaavaksi palkkaryhmäksi seuraavan taulukon mukaisesti:

| Pisteet | Palkka-ryhmä | Työkohtainen ohjekuukausipalkka 1.4.2012 |
|---------|--------------|---------------------------------------------|
| alle 74 | 1 | 1787,07 |
| 74- | 2 | 1845,67 |
| 86- | 3 | 1904,51 |
| 98- | 4 | 1940,89 |
| 110- | 5 | 1977,31 |
| 122- | 6 | 2013,75 |
| 134- | 7 | 2050,16 |
| 146- | 8 | 2086,60 |
| 158- | 9 | 2123,02 |
| 170- | 10 | 2159,45 |
| 182- | 11 | 2195,87 |
| 194- | 12 | 2268,70 |
| 206- | 13 | 2414,41 |
| 218- | 14 | 2523,69 |
| 230- | 15 | 2584,40 |
| 242- | 16 | 2681,54 |
| 254- | 17 | 2790,81 |

B. HENKILÖKOHTAINEN OSUUS

Henkilökohtaisen osuuden määrittämisessä arvioitavat ominaisuudet.

1. AMMATTITAITO

Osaaminen (painoarvo 2)

Henkilöllä on koulutuksen ja kokemuksen kautta saadut syvät tiedot ja taidot sekä selviytyä tehtävistään täysin itsenäisesti ilman ohjaustarvetta.

Monitaitoisuus (painoarvo 1)

Henkilö pystyy erityisen ammattitaidon tai muun yrityksessä harvemmin tarvittavan erityiskokemuksen avulla oman tehtäväkenttensä ulkopuolisiin töihin.

Selviytyminen (painoarvo 1)

Henkilö selviytyy myös ennalta arvaamattomista tilapäisistä kuormitus-huipuista ja muista poikkeavista tilanteista.

2. YHTEISTYÖKYKY

Viestintä (painoarvo 1)

Henkilö hankkii ja välittää työn ja työyhteisön kannalta tärkeää ja tarpeellista informaatiota.

Palvelualttius (painoarvo 2)

Henkilö on aktiivisesti halukas palvelualttiuteen tilanteiden vaatimalla tavalla myös oman tehtäväkenttensä ulkopuolella.

3. TYÖSKENTELYTAPA

Vastuullisuus (painoarvo 1,5)

Henkilö suhtautuu työhönsä vakavasti ja huolellisesti ja on valmis työssä tarvittavien taitojen ja kykyjen kehittämiseen.

Suhtautumistapa (painoarvo 1,5)

Henkilö noudattaa työhön kuuluvia säännöksiä ja määräyksiä sekä työyhteisössä yleisesti hyväksytyjä menettelytapoja järkevästi ja asianmukaisesti sekä huomii toisten työt ja olosuhteet eri tilanteissa.

Oma-aloitteisuus (painoarvo 1,5)

Henkilö on oma-aloitteinen ja ryhtyy ilman eri kehotusta hänelle kuuluviin tehtäviin.

Jokainen edellä lueteltu ominaisuus arvioidaan seuraavan viisiportaisen asteikon perusteella.

| | |
|------------|-----------------------------|
| 1 piste | Tarvitsee kehittymistä |
| 2 pistettä | |
| 3 pistettä | Vastaa keskimääräistä tasoa |
| 4 pistettä | |
| 5 pistettä | Kiitettävä taso |

Minimi pistemäärä on 11,5 pistettä ja maksimi pistemäärä 57,5 pistettä.

Pisteen arvo on 0,0869 prosenttiyksikköä

Henkilökohtaisen prosentin laskukaava [Pistemäärä * 0,0869 - 1,00 = heko %]

Henkilökohtainen prosentti ilmoitetaan kahden (2) desimaalin tarkkuudella.

Henkilökohtaisen osuuden määrittäminen suoritetaan seuraavia periaatteita noudattaen:

- Määrittämisen suorittaa aina ao. työntekijän lähin esimies arviointilomakkeella ja saatu tulos ja määräytymisperusteet on vaadittaessa selvitettävä ja annettava ao. henkilölle. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautuma.
- Henkilökohtaisen osuuden määrä on 0 - 4 % arvioitavan tehtävän työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta.
- Henkilökohtainen osuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.
- Henkilökohtainen osuus tarkistetaan kerran vuodessa ja aina silloin kun, työntekijän tehtäväkentässä tapahtuu oleellisia muutoksia.

C. KOKEMUSOSUUS

Kokemusosuuteen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työ sopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus.

Mikäli muu työkokemus on työ sopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Kokemusosuus on 3 vuoden palveluksen jälkeen 3 % ja 7 vuoden palveluksen jälkeen 7 % työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta laskettuna.

D. LISÄPALKKIOT

Määräysesimiespalkkio

Määräysesimiehen tehtävässä toimivalle työntekijälle suoritetaan määräysesimiespalkkiona 168,19 euroa kuukaudessa.

Sellaiselle työntekijälle, joka hoitaa em. tehtäviä vuosiloma- tai sairauslomasijaisena, osa-aikaisena tai tilapäisesti, maksetaan palkkiota tehtävässä toimittujen päivien mukaan.

Kielitaitolisä

- a) Kielitaitolisää suoritetaan, jos asianomaiselle työntekijälle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin suomen tai ruotsin kielen taidosta ja jos hän jatkuvasti joutuu kysymyksessä olevaa vierasta kieltä työssään käyttämään. Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos tehtävän kelpoisuusehdot taikka tehtävä luonteensa puolesta edellyttää vieraan kielen taitoa. Työtehtäviin liittyvästä vieraskielisen kirjallisuuden tai julkaisujen tutkimisesta kielitaitolisää ei suoriteta.

- b) Kielitaitolisää suoritetaan vieraan kielen
- suullisesta ja kirjallisesta taidosta, jolloin työntekijän pitää ymmärtää puhetta ja kirjoitusta asianomaisella kielellä ja osata sitä käyttää suullisesti sekä myös kirjallisesti siinä määrin kuin työtehtävien suorittaminen edellyttää;
 - suullisesta taidosta, jolloin työntekijän pitää ymmärtää puhetta asianomaisella kielellä ja osata sitä suullisesti käyttää, siinä määrin kuin työtehtävien suorittaminen edellyttää; tai
 - kirjallisesta taidosta, jolloin työntekijän pitää hallita asianomaisen kielen kirjallinen käyttö siinä määrin kuin työtehtävien suorittaminen edellyttää.

Selvityksenä kielitaidosta on esitettävä kielitaitolisää ensimmäistä kertaa haettaessa yliopiston, muun korkeakoulun tai oppikoulun asianomaisen kielen opettajan tai peruskoulun yläasteen asianomaisen kielen lehtorin, työnantajan järjestämän tutkijalautakunnan tai tunnetun ulkomaisen oppilaitoksen antama erityinen todistus. Todistus ei tällöin saa olla kahta vuotta vanhempi. Työnantaja voi myös järjestää kokeen kielitaidon toteamiseksi. Tarvittaessa työnantaja voi vaatia aikaisemmin hankitun selvityksen uusittavaksi.

- c) Kielitaitolisää suoritetaan vieraan kielen
- suullisesta ja kirjallisesta taidosta 20,91 euroa, taikka
 - suullisesta tai kirjallisesta taidosta 15,69 euroa kuukaudessa kultakin kieleltä erikseen.

Kielitaitolisän myöntää työnantaja.

- d) Kielitaitolisää myönnetään asianomaisen työntekijän pyynnöstä toistaiseksi enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja enintään siksi ajaksi, jonka aikana ne edellytykset, joiden perusteella lisä on asianomaiselle työntekijälle myönnetty, ovat olemassa. Mikäli kielitaitolisän maksamisen edellytykset lakkaavat, tulee lisän suorittaminen välittömästi lopettaa. Kielitaitolisää ei saa suorittaa useammalle työntekijälle kuin mitä vieraan kielen taitoa edellyttävät tehtävät vaativat.
- e) Työnteon keskeytyksen ajalta, kuten sairauden perusteella myönnetyn vapauden johdosta, pidätetään kielitaitolisästä samojen perusteiden mukaan laskettu osa kuin muustakin palkasta on määrätty. Vuosiloman ajalta kielitaitolisä suoritetaan täysimääräisenä.

Kielillisä

Kaksikielisessä kunnassa voidaan työntekijälle, jonka tehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on erityisen hyvä kielitaito siinä kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkielensä, suorittaa kielillisänä

- 13,07 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja
- 17,43 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Työntekijälle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielillisänä suorittaa 26,14 euroa kuukaudessa.

1. Yleiset edellytykset

Työnantaja voi hakemuksesta suorittaa työntekijälle kielillisää, jos kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:

- työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ts. ovat yleensä luonteeltaan lähinnä yleisöpalvelutehtäviä (asiakaspalvelu lähinnä liikennepaikoilla ja junissa sekä neuvonta.)
- työntekijä joutuu jatkuvasti käyttämään molempia kotimaisia kieliä työssään ja
- tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua molempien kotimaisten kielten taidosta.

Kielillisää ei voida suorittaa:

- työntekijälle, jonka päätehtävänä ovat käännöstehtävät kotimaisten kielten välillä,
- tehtäviin liittyvästä suomen- ja ruotsinkielisen kirjallisuuden tai julkaisujen tutkimisesta.

2. Vaadittava kielitaito

Kielillisän maksamisen edellytyksenä on aina vähintään hyvä suullinen ko. kielen taito. Hyvä suullinen kielitaito edellyttää, että asianomainen ammattialallaan hyvin ymmärtää ko. kielistä puhetta ja pystyy vaikeuksista keskustelemaan kielellä erilaisissa tilanteissa.

Hyvä suullinen ja kirjallinen kielitaito edellyttää edellisen lisäksi, että asianomainen pystyy vaivatta lukemaan ja ymmärtää kirjoitettua tekstiä sekä pystyy myös kirjallisesti kieltä käyttämään työtehtävien edellyttämällä tavalla.

Haettaessa kielillisää hyvän suullisen kielitaidon perusteella on selvityksellä aina esitettävä valtion kielitutkintolautakunnan jäsenen tai apujäsenen antama todistus hyvästä suullisesta ko. kielen taidosta ja hyvän suullisen ja kirjallisen kielitaidon perusteella vastaava todistus hyvästä suullisesta ja kirjallisesta kielen taidosta. Työnantaja voi vaatia selvityksen uusittavaksi, mikäli se harkitsee tähän olevan syytä.

Haettaessa kielillisää kielen täydellisen hallitsemisen perusteella hakijan on esitettävä todistus valtion kielitutkintolautakunnalle suoritetusta tutkinnosta. (A suomen- ja ruotsinkielen taidon osoittamiseksi suoritettavista tutkinnoista 442/87.)

Kielillisän suorittaminen ei ole riippuvainen tehtävän muodollisista kelpoisuusehdoista. Kielillisää voidaan suorittaa myös esimiestehtävissä olevalle, mikäli kohdassa 1 mainitut yleiset edellytykset täyttyvät. Kielillisää suoritetaan työtehtävien edellyttämästä kielitaidosta. Mikäli työtehtävät edellyttävät ainoastaan kielen suullista käyttämistä, lisä suoritetaan suullisen taidon perusteella, vaikka asianomaisella olisi myös hyvä kirjallinen kielen taito.

Kielilisan myöntää työnantaja. Kielilisiä myönnetään toistaiseksi. Mikäli työtehtävät muuttuvat siten, etteivät lisän suorittamisen edellytykset täyty, lisän maksaminen on lopetettava seuraavan kuukauden alusta lukien. Jos henkilö, jolle kielilisiä on jo kerran myönnetty, mutta lisän maksaminen on työtehtävien muututtua lopetettu, palaa uudelleen sellaisiin tehtäviin, joihin kielilisiä on myönnetty, kielilisiä ei tarvitse uudelleen anoa, mikäli sen maksamisen lopettamisesta on kulunut enintään kaksi vuotta.

Kielilisiä voidaan suorittaa ainoastaan kaksikielisissä kunnissa. (Ks. VNp virka- ja itsehallintoalueiden kielellisestä jaotuksesta vuosina 1993 - 2002, 1364/92.) Mikäli syntyy epäselvyyttä siitä, onko asianomaisen työntekijän äidinkieli suomi vai ruotsi on äidinkielenä, jonka taidosta todistusta ei tarvitse esittää pidettävä sitä kieltä, millä asianomainen on saanut koulusivistyksensä.

Kielilisan maksaminen tulee kysymykseen työntekijälle, jonka työsopimuspaikkakuntana on kaksikielinen kunta.

Työhönsidonnaisuuslisä

Työntekijälle suoritetaan työvuoron jakamisesta aiheutuneiden haittojen korvauksena työhönsidonnaisuuslisää, joka on 1.4.2012 alkaen 19,69 euroa. Työhönsidonnaisuuslisää maksetaan jokaiselta sellaiselta työvuorolta tai matkatyövuorolta, jonka osien välissä on vieraalla paikalla vähintään kahden tunnin tai kotipaikalla vähintään tunnin lepo, jota ei lueta työaikaan. Jos tällaisia vuoroja on kaksi työpäivässä, työhönsidonnaisuuslisän suuruus on toisen katkovouron osalta 19,69 euron sijasta 21,77 euroa. Jos tällaisia vuoroja on työpäivässä kolme tai enemmän on työhönsidonnaisuuslisän suuruus seuraavien katkovourojen osalta 22,80 euroa.

Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta työ- tai komennusmatkalta.

Työhönsidonnaisuuslisän lisäksi maksetaan jokaiselta sellaiselta työvuorolta, jonka osien välissä on vieraalla paikkakunnalla yli 2 tuntia, kahdelta tunnilta yksinkertainen tuntipalkka tai kotipaikkakunnalla yli tunnin mittaiselta tauolta yksinkertainen tuntipalkka.

Soveltamisohje:

Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta päivittäiseltä lepoajalta (ruokataunnilta).

Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa

Kiinteissä toimipaikoissa asiakaspalvelutehtävissä toimiville työaikalain 7 §:n alaisille työntekijöille maksetaan työhönsidonnaisuuslisän asemesta työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa.

Täydennysosan suuruus on 3,53 euroa jaetulta työvuorolta ja sen suorittamisen edellytyksenä on, että vuorotaulun mukainen päivittäinen työaika on vähintään 7 tuntia 30 minuuttia ja että työvuoron osien välinen aika on yli yhden tunnin.

Edellä mainitun lisän piiriin kuuluvat seuraavat tehtävät, mikäli ne tehdään ns. kiinteissä toimipaikoissa: (auto- ja junatehtävät lisän maksamisen ulkopuolelle)

- lipunmyyntityö
- rahti- yms. asiakirjojen anto ja vastaanotto
- tavaranto ja vastaanotto
- matkatavaran anto ja vastaanotto
- puhelin- ym. neuvontapalvelu

Henkilöt, jotka kuuluvat sellaiseen vuorokiertoon, johon säännöllisesti kuuluu edellä mainittuja kiinteissä toimipaikoissa suoritettavia asiakaspalvelutehtäviä, kuuluvat työhönsidonnaisuuslisän täydennysosan maksamisen piiriin.

RFID- järjestelmän käytön lisä

Tavaraliikenteessä RFID-järjestelmään kuuluvaa laitteistoa työssään käyttävälle työntekijälle maksetaan lisää niiltä työvuoroilta, joiden aikana työntekijä käyttää laitetta. Lisän suuruus on 2,8 %:n tuntipalkasta. Lisä korvaa kaikki laitteen, järjestelmän ja niiden mukaisten toimintamallien käyttöönotosta aiheutuvat muutokset työn vaativuudessa täysimääräisesti.

Korvaus työvuoron jatkamisesta

Jos rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä työvuoroa joudutaan jatkamaan vähintään puoli tuntia, työntekijälle maksetaan 30 euron suuruinen korvaus. Työntekijä on velvollinen suorittamaan esimerkiksi junan myöhästymisen tapauksissa työvuoroon merkityt työtehtävät, jos asiasta ei erikseen esimiehen kanssa toisin sovita tai jos lepoaikaa koskevat määräykset eivät tätä estä.

38 § Työturvallisuus

1. Työntekijälle, joka jatkuvasti ja pääasiallisesti työskentelee jäljempänä määriteltävissä poikkeuksellisen likaisissa tai huomattavan suuressa määrässä omaa vaatetusta kuluttavissa tehtävissä, kustannetaan työnantajan varoilla suojavaatetus.
2. Työntekijälle, joka jatkuvasti ja pääasiallisesti työskentelee erittäin likaisissa, märissä, liejuisissa, nokisissa tai pölyisissä töissä tai käsittelee erittäin likaisia varasto- tai muita esineitä, voitelu- tai polttoaineita taikka happoja tai muita voimakkaasti syövyttäviä kemikaaleja, hankitaan työnantajan varoilla oman vaateuksensa suojaksi jäljempänä olevan luettelon mukaisesti henkilökohtaiseksi suojavaatetuksiksi enintään kerran kalenterivuodessa joko suoja-puku tai suoja-takki taikka takki-housut suoja-pukuyhdistelmä. Milloin suojavaatetus on turmel- tunut työtaturman sattuessa, uusitaan suojavaatetus ensi tilassa.

Tässä ei tarkoiteta sellaista suojavaatetusta, -välinettä tai tarviketta, mikä annetaan työntekijälle työnantajan toimesta työturvallisuuslain säännösten tai muiden työsuojelua koskevien säännösten taikka määräysten nojalla.

Tässä ei myöskään tarkoiteta sellaista työnantajan hankkimaa suojavaatetusta, joka on työpaikalla työntekijöiden yhteisesti käytettävissä ja jota ei anneta työntekijälle omaksi.

3. Työnantajan kustannuksella hankittava suojavaatetus annetaan pysyvässä työsuhteessa olevalle työntekijälle omaksi ja tulee hänen omalla kustannuksellaan huolehtia suojavaatetuksen kunnossapidosta.

Suojavaatetus varustetaan näkyvällä työnantajan tunnuksella taikka merkillä.

4. Suojavaatetus annetaan seuraavissa tehtävissä:

| Tehtävänimike | Suojavaatetusta edellyttävä tehtävä |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Junamies | vaihtopalvelutyöt ja tavarantoimitus |
| - Ylikonduktööri | työnopetustehtävät, tavarantoimitustehtävät |
| - Konduktööri | vaihtopalvelutyöt, tavarantoimitustehtävät |
| - Vaununtarkastaja | vaunujen tarkastus ja huolto |
| - Asemamies | tavarantoimituksen kuormaus- ja purkaustyöt tavarantoimitus- asemilla, puhtaanaapitotyöt |
| - Kuormausmestari | ” |
| - Vaunumestari | välittömät työnjohtotehtävät vaununkorjauspaikoissa ja korjausrasteilla |
| - Vaihdemies | vaihteiden huolto- ja puhtaanaapitotyöt |
| - Vaunumies | vaunujen ja paristojen huoltotyöt |

Junahenkilökunnan työasut

Työnantaja hankkii kustannuksellaan henkilöliikenteessä oleville työasun.

PALKKALIITE 2

RAUTATIEKALUSTOON LIITTYVÄT TYÖT

1 § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy rautatiekaluston ja niiden oheislaitteiden muutos-, kunnossapito- ja huoltotyöt sekä näihin liittyvät esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät.

7 § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 6 §:n ja tämän työehtosopimuksen 7 a §:n mukaisesti.

31 § Palkkausperusteet

1. Työn vaativuuden perusteella jaetaan työt palkkaryhmiin palkkaryhmien esimerkkien ja tarvittaessa erikseen laadittujen työnkuvauksien avulla.

Työpaikoille sovittujen pariteettiryhmien tehtävänä on sijoittaa työt palkkaryhmiin sekä tehdä vuosittain tarkistus ja laatia tarvittaessa työnkuvaukset työpaikalla esiintyvistä töistä. Työnkuvaukset on tehtävä siten, että jälkeenpäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset. Töiden sisällön ja vaativuuden muuttuessa määritetään palkkaryhmä uudelleen.

Pariteettiryhmän muodostavat tarvittavan koulutuksen saaneet, paikalliset olosuhteet ja työt tuntevat henkilöt.

Töiden palkkaryhmiin sijoittelussa otetaan huomioon mm. työn vaatima oppimis-aika ja työhön sisältyvä vastuu. Työn oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima normaali suoritustaso ja työn tekemisen edellyttämä har- kinta keskimäärin saavutetaan.

Palkkaryhmittelyssä työolosuhteet on huomioitu normaalitasoisena. Työolosuh- teissa esiintyvien häiritteijöiden poiketessa oleellisesti normaalista, maksetaan tästä korvauksena erillistä lisää jäljempänä mainitulla tavalla.

Työntekijälle määritetyn palkkaryhmän tulee vastata hänen tekemänsä työn vaa- tivuutta. Palkkaryhmiin sijoittaminen määräytyy sen työn mukaan, mitä työntekijä pääasiassa tekee. Palkkaryhmittely tarkistetaan vuosittain, josta mahdollisesti aiheutuvat muutokset toteutetaan tarkistusta seuraavan kuukauden alusta luki- en.

Palkkaryhmä 1

Työt, joita voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen ja tavanomainen työn oppimisaika on enintään 3 kuukautta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat käsin tehtävät puhdistustyöt, henkilövaunujen vesitystehtävät, osien järjestely- ja puhdistustehtävät sekä varusteiden täydennystehtävät ja polttoaineiden tankkaus.

Palkkaryhmä 2

Ammattityöt, joiden edellyttämä tavanomainen oppimisaika on 3 - 12 kuukautta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat eri kalustolajien pienet käyttövalmiushuollot, vaativat aputehtävät, erikoiskoneilla suoritettavat pesut, huolto-ohjeiden mukaiset moottoriöljyjen tarkastukset ja täydennykset, yksinkertaiset kaluston rasvaukset ja voitelut sekä kaluston varusteiden täydennystehtävät. Pienet ruiskumaalaustyöt.

Palkkaryhmä 3

Ammattityöt, joissa joudutaan ajoittain suunnittelemaan työsuorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmiä erilaisista vaihtoehdoista. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 1 - 2 vuotta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat rautatiekaluston eri kalustolajien kunnossapitoon liittyvät pienet silmämääräiseen havaintoon perustuvat tarkastukset, korjaukset ja komponenttien vaihdot, yksinkertaisten vaihto-osakomponenttien huolto- ja korjaus, ajovalmiushuollot ja pienet määräaikaishuollot sekä pienkaluston määräaikaishuollot. Tavaravaunujen pyöräkertojen tarkastukset ja vaihdot. Kaluston korjaukseen ja peruskorjaukseen liittyvät purkutyövaiheet. Pienet pintakäsittely- ja maalaustyöt sekä osien ruiskumaalaustyöt. Varastointi- ja kuljetustehtävät.

Palkkaryhmä 4

Ammattityöt, jotka edellyttävät yksityiskohtaisia valintoja työn suoritustavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika 2 - 3 vuotta ja useimmiten työt edellyttävät työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat tavanomaiset eri kalustolajien pikakorjaukset, joissa pääpaino on viankorjauksessa. Komponenttien vaihtotyöt ja keskisuuret määräaikaishuollot, jotka tehdään huolto-ohjeiden mukaan erillisinä tai järjestelmäkokonaisuuksiin liittyen. Työt edellyttävät mittalaitteiden käyttöä. Tavaravaunujen aluskehys- ja korityöt, jarrujen vianetsintä ja korjaus, täyskorjaukset ja isot huollot sekä varustelu- ja valmistelutyöt uusvalmistuksessa. Rautatiekaluston peruskorjauksen rutiinimaiset kokoonpanotyöt ja vaativat osien huoltokorjaukset ja korjaukset sekä tavanomaiset koneistukset ja ohutlevytyöt. Pienet vauriokorjaukset. Vaativat pintakäsittely- ja maalaustyöt.

Palkkaryhmä 5

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät työhön liittyvää harkintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 3 - 4 vuotta. Työn normaali suoritustaso edellyttää yleensä työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat järjestelmäkokonaisuuksiin kohdistuvat työt, jotka edellyttävät henkilökohtaisia mittauksia ja dokumentaatiota sekä piirustusten lukua. Tällaisia töitä ovat isot määräaikaishuollot ja eri kalustolajeihin tai niiden komponentteihin kohdistuvat vaativat vianhaut, korjaukset ja testaukset. Vaativat koneistukset ja voimansiirtolaitteiden kunnostus, isojen komponenttien vaihdot sekä ratatyökoneiden kausikorjaukset. Rautatiekaluston peruskorjauksen vaativat kokoonpanotyöt, jotka edellyttävät säännöllistä piirustusten lukua. Liikkuvan kaluston saneeraukseen ja tavaravaunujen uusvalmistukseen liittyvät vaativat purku-, asennus- ja luokkahitsaustyöt. Rautatiekaluston vaativimmat maalaustyöt. Vaativimpien isojen komponenttien kuten esimerkiksi päämoottoreiden ja akselinkäyttölaitteiden korjaukset ja testaukset.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat samankaltaisia ja ratkaisuohteet yleisiä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 1 - 2 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 6

Erittäin vaativat ammattityöt, joissa työ edellyttää erityistä harkintaa ja valintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on yli 4 vuotta ja työt edellyttävät erityistä ammattikoulutusta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat eri tehtäväalojen ja järjestelmien, erittäin vaativat vianetsintä, säätö- ja korjaustyöt, sekä muutos- tai asennustyöt. Näitä töitä ovat esimerkiksi tehonsäädön, ohjaus- ja valvontalaitteiden, jarrujärjestelmien ohjauksen ja hydraulisten laitteiden vianhaku- ja korjaustyöt. Työt vaativat yksityiskohtaisten piirustusten ymmärtämistä ja hallintaa. Tavaravaunujen ja komponenttien lopputarkastukset ja testaukset, sekä vastaanottotarkastukset. Vaativimmat koneistustyöt ja erittäin vaativat luokkahitsaukset ja robottihitsausopeointi.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat valinnaisia. Tehtävät ovat pääosin oman yksikön sisällä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 2 - 3 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 7

Erittäin vaativat ammattityöt, joihin sisältyy asiantuntijatehtäviä omassa yksikössä. Tehtäväalaan liittyvä työkokemus 4 - 6 vuotta. Esimerkkinä tämän ryhmän töistä ovat kunnossapidon neuvonta-, suunnittelu-, kehitys- ja ylläpitotehtävät. Vetureiden, sähkö- ja suurnopeusjunien, henkilövaunujen, kiskobussien ja isojen ratatyökoneiden peruskorjausten ja suurten muutos/saneeraustöiden jälkeiset lopputarkastukset ja testaukset.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat monipuolisia ja useaan toimintoon liittyviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen 3 - 4 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 8

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntija-tehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen 4 - 5 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 9

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntija-tehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen ja laaja-alainen 5 - 6 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 10

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat toimintayksikön johtamistehtäviä tai itsenäisiä suunnittelutehtäviä. Tehtäviin liittyy tulosvastuuta ja edellytyksenä on laaja-alainen tehtäväalueen tuntemus ja yli 6 vuoden monipuolinen tehtäväalueeseen liittyvä työkokemus.

2. Työkohtaiset ohjekuukausipalkat ovat euroina seuraavat:

| Työnvaativuus/ palkkaryhmä | Työkohtainen ohjekuukausipalkka 1.4.2012 |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1 | 1740,47 |
| 2 | 1814,02 |
| 3 | 1899,96 |
| 4 | 1992,16 |
| 5 | 2096,24 |
| 6 | 2201,53 |
| 7 | 2300,61 |
| 8 | 2392,57 |
| 9 | 2488,39 |
| 10 | 2587,87 |

3. Työehtosopimuksen 31 §:n 3 kohdan mukaisen työkohtaisen erikoislisän tuntiarvo lasketaan jakamalla työkohtainen palkka luvulla 160, jonka jälkeen saatu luku kerrotaan maksettavalla erikoislisäprosentilla.

Työehtosopimuksen 31 §:n 4 kohdan mukainen palkkaryhmien välisen eron tuntiarvo lasketaan jakamalla työkohtaisten palkkojen erotus luvulla 160.

4. Henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Pisteytys tehdään koulutuksen saaneiden esimiesten toimesta ja henkilökohtaisen pisteytyksen tulee vastata työntekijän ammatinhallintaa, työtulosta, huolellisuutta, monitaitoisuutta ja kokemusta. Tämä tarkistetaan vuosittain. Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan henkilökohtaisen pisteytyksen määräytymisperusteet ja pääluottamusmiehelle annetaan henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautuma.

Henkilökohtaiseen palkanosuuteen sisältyvän ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen määrittämisessä käytetään järjestelmää, jossa pisteiden yhteismäärä on enintään 100 pistettä ja vähintään 12 pistettä seuraavasti:

Ammatinhallinta, painoarvo 15 %

Ammatinhallinta (ammattitaito) määritetään arvioimalla työntekijän taitoa suoriutua esiintyvistä työhön liittyvistä valintatilanteista koskien työskentelytapaa, työmenetelmiä ja niiden kehittämistä.

Ammatinhallinta on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tarvitsee ohjausta työssä, pisteitä 3
2. Suoriutuu itsenäisesti ja ohjaustarve harvinainen, pisteitä 9
3. Selviää valintatilanteista ja kehittää työmenetelmiä, pisteitä 15.

Työtulos, painoarvo 20 %

Työtulos (työmäärä ja työn laatu) arvioidaan vertaamalla työntekijän aikaansaamaa työtulosta työlle määritellyyn normaaliin työn tulokseen.

Työtulos on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Työtulos alle normaalin ja myös laatuhuomautuksia, pisteitä 4.
2. Normaali työtulos ja laatuhuomautukset harvinaisia, pisteitä 12.
3. Työtulos ylittää normaalin eikä laatuhuomautuksia, pisteitä 20.

Huolellisuus, painoarvo 10 %

Huolellisuuden arvioinnissa otetaan huomioon ohjeiden sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttävää syytä.

Huolellisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Valvottava aika-ajoin sovittujen ohjeiden noudattamista, pisteitä 2.
2. Noudattaa pääsääntöisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 6.
3. Noudattaa huolellisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 10.

Monitaitoisuus, painoarvo 15 %

Monitaitoisuus arvioidaan sen mukaan, miten työntekijällä on valmiuksia ja miten hän tekee oman ammattinsa ulkopuolella useamman ammatti- tai tehtäväalueen töitä.

Monitaitoisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tekee vain oman ammattinsa tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 3.
2. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan yhden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 9.
3. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan kahden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 15.

Kokemus, painoarvo 40 %

Kokemusosuuteen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työsopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus.

Mikäli muu työkokemus on työsopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Kokemus on jaettu neljään portaaseen:

1. Kokemusta 1 vuosi, pisteitä 16.
 2. Kokemusta 3 vuotta, pisteitä 24.
 3. Kokemusta 5 vuotta, pisteitä 32.
 4. Kokemusta 7 vuotta, pisteitä 40.
5. Ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen perusteella määritelty pisteytys muutetaan henkilökohtaiseksi palkanosuudeksi seuraavasti:
- | | |
|------|-----------------------------------------------------------|
| I | Pisteitä ≤ 25 , henkilökohtainen palkanosuus on 2 % |
| II | Pisteitä 26 - 31, henkilökohtainen palkanosuus on 4 % |
| III | Pisteitä 32 - 37, henkilökohtainen palkanosuus on 6 % |
| IV | Pisteitä 38 - 43, henkilökohtainen palkanosuus on 8 % |
| V | Pisteitä 44 - 51, henkilökohtainen palkanosuus on 10 % |
| VI | Pisteitä 52 - 63, henkilökohtainen palkanosuus on 12 % |
| VII | Pisteitä 64 - 75, henkilökohtainen palkanosuus on 14 % |
| VIII | Pisteitä 76 - 83, henkilökohtainen palkanosuus on 16 % |
| IX | Pisteitä ≥ 84 , henkilökohtainen palkanosuus on 18 % |

Henkilökohtainen palkanosuus lasketaan työntekijälle määritetystä työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta.

6. Erilliset lisät

6.1 Tuotantopalkkio

Varsinaisen työkohtaisen kuukausipalkan lisäksi maksetaan paikallisesti sovitun järjestelmän mukaisesti tuotantopalkkiota, jonka vaihteluväli on 2 - 15 % laskettuna työkohtaisten kuukausipalkkojen henkilöillä painotetusta keskiarvosta. Kukin työpaikka määrittelee keskimääräisen työkohtaisen kuukausipalkan ja tuotantopalkkion suuruuden.

Tuotantopalkkion suuruus ja siihen liittyvän mittariston toimivuus tarkistetaan kuuden kuukauden tarkastelujaksoin ottaen huomioon suoritustaso. Mittaristo määritellään työpaikkakohtaisesti.

6.2 Suihkupuhallus- ja ruiskumaalausammioissa työskenneltäessä maksetaan olosuhdelisää (kammiolisä) 0,63 euroa työtunnilta.

6.3 Junakaluston siirroista varikko- ja konepaja-alueella maksetaan ao. koulutuksen saaneille ja ko. tehtäviä varikoilla ja konepajoilla suorittaville 100,00 euroa kuukaudessa.

6.4 Työntekijälle, joka toimii työryhmän vanhimpana tiimissä, maksetaan työkohtaista erikoislisää 3 %.

6.5 Työskenneltäessä poikkeuksellisen hankalissa ja vaikeissa olosuhteissa, jotka edellyttävät normaalia suurempaa valppautta, kuten erittäin korkeissa työkohteissa tai sähköjännitteellisten laitteiden esteettömässä ulottumassa, maksetaan kultakin tehdyltä työtunnilta erillistä lisää, joka on 0,44 euroa.

Korkean paikan lisää ei kuitenkaan makseta, jos työ voidaan suorittaa lattialla tai lavalla, josta ei ole välitöntä putoamisvaaraa.

Hankalan työn lisää maksetaan seuraavissa töissä:

1. Jännitetyö SFS 6002 määritelmän mukaan
2. Jännitteisten virtapiirien vianhaku ja mittaustyöt (kosketussuoja osittain tai kokonaan poistettu), sekä sähköjännitteisten laitteiden esteettömässä ulottumassa työskentely
3. Koeajolla ja koekäytössä jännitteisenä (siirrettävällä mittarilla) suoritettavat vianhaku- ja mittaustyöt.
4. Muut työt, joita ovat esim:
 - veto- ja vaunukaluston katolla suoritettava huolto- ja korjaustyö
 - silta- ja pukkinosturin portaalitö
 - siltarakenteissa ja silloilla suoritettava työ
 - rautatieonnettomuuteen liittyvä raivaustyö
 - öljysäiliöiden sisäpuolinen puhdistus- ja korjaustyö
 - eristysvillojen asennus ja purku rakenteista
 - työt, joissa joudutaan käyttämään hengityssuojaimia.

38 § Työturvallisuus

1. Seuraavissa töissä annetaan tarkoituksenmukainen suojavaatetus:

- Työskentely liejuisissa viemäritöissä kumisaappaat
- Akkuparistojen hoito suojavaatetus ja kumiesiliina
- Hitsaustyöt esiliina
- Kuumat hitsaustyöt kuumankestävät käsineet ja esiliina
- Aluskehysten ja teräsrakenteiden ruiskumaalaus suoja-puku ja kumi- tai muovikäsineet
- Säiliövaunujen, öljysäiliöiden ja osien puhdistuslaitteiden sisäpuolinen puhdistus, vaunujen ja veturien pesu sekä maalin poisto kemiallisilla aineilla tarkoituksenmukainen suojavaatetus
- Nosturien korjaajat ja huoltajat sekä trukinkuljettajat ulkotöissä lämmin suojavaatetus

PALKKALIITE 3

RADANPITOON JA RATALAITTEISIIN LIITTYVÄT TYÖT

1 § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy varsinaisten ratatöiden lisäksi rata-työkoneiden kuljettaminen sekä rautatieliikenteen ohjaus-, turva-, tietoliikenne- ja sähkölaitteisiin liittyvät työt sekä näihin liittyvät esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät.

7 § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 6 §:n mukaan ja tämän työehtosopimuksen 7 a §:n mukaisesti. Liikenteeseen välittömästi liittyvissä sähköratojen käyttökeskuksissa työaika määräytyy kuitenkin työaikalain 7 §:n ja tämän työehtosopimuksen 7 b §:n mukaisesti.

Työaikapankkia laajennetaan 40 tunnin miinuslimitillä, joka on käytettävissä työntekijän suostumuksella.

31 § Palkkausperusteet

1. Työn vaativuuden perusteella jaetaan työt palkkaryhmiin palkkaryhmien esimerkkien ja tarvittaessa erikseen laadittujen työnkuvauksien avulla.

Työpaikoille sovittujen pariteettiryhmien tehtävänä on sijoittaa työt palkkaryhmiin sekä tehdä vuosittain tarkistus ja laatia tarvittaessa työnkuvaukset työpaikalla esiintyvistä töistä. Työnkuvaukset on tehtävä siten, että jälkeenpäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset. Töiden sisällön ja vaativuuden muuttuessa määritetään palkkaryhmä uudelleen.

Pariteettiryhmän muodostavat tarvittavan koulutuksen saaneet, paikalliset olosuhteet ja työt tuntevat henkilöt.

Töiden palkkaryhmiin sijoittelussa otetaan huomioon mm. työn vaatima oppimisaika ja työhön sisältyvä vastuu. Työn oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima normaali suoritustaso ja työn tekemisen edellyttämä harjonta keskimäärin saavutetaan.

Palkkaryhmittelyssä työolosuhteet on huomioitu normaalitasoisena. Työolosuhteissa esiintyvien häirtatekijöiden poiketessa oleellisesti normaalista, maksetaan tästä korvauksena erillistä lisää jäljempänä mainitulla tavalla.

Työntekijälle määritetyn palkkaryhmän tulee vastata hänen tekemänsä työn vaativuutta. Palkkaryhmiin sijoittaminen määräytyy sen työn mukaan, mitä työntekijä pääasiassa tekee. Palkkaryhmittely tarkistetaan vuosittain, josta mahdollisesti aiheutuvat muutokset toteutetaan tarkistusta seuraavan kuukauden alusta lukien.

Palkkaryhmä 1

Työt, joita voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen ja tavanomainen oppimisaika on enintään 3 kuukautta. Esimerkkinä tähän ryhmään kuuluvista töistä ovat harjoittelijan työtehtävät.

Palkkaryhmä 2

Ammattityöt, joiden edellyttämä tavanomainen oppimisaika on 3 - 12 kuukautta. Esimerkkinä tähän ryhmään kuuluvista töistä ovat mm. valvonnan alaisena suoritettavat eri alojen asennustehtävät.

Palkkaryhmä 3

Ammattityöt, joissa joudutaan ajoittain valitsemaan työmenetelmiä erilaisista vaihtoehdoista. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 1 - 2 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään kuuluvista töistä ovat mm. ratalaitteisiin liittyvät kaapelointityöt sekä radan uusimiseen ja kunnossapitoon liittyvät perustyöt.

Palkkaryhmä 4

Ammattityöt, jotka edellyttävät yksityiskohtaisia valintoja työn suoritustavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 2 - 3 vuotta ja useimmiten työt edellyttävät työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoituvista töistä ovat mm. erilaiset asennustehtävät sekä vaihteiden korjaustyöt.

Palkkaryhmä 5

Ammattityöt, jotka edellyttävät työhön liittyvää harkintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 3 - 4 vuotta. Työn normaali suoritustaso edellyttää yleensä työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoituvista töistä ovat mm. vaativat asennus- ja korjaustyöt, raiteella liikkuvan kaivinkoneen ja ratatyövaunun kuljettajan työt sekä vaativat varastonhoitoon liittyvät työt.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat samankaltaisia ja ratkaisuohteet yleisiä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 1 - 2 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 6

Vaativat ammattityöt, joissa työ edellyttää erityistä harkintaa ja valintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on yli 4 vuotta ja työt edellyttävät erityistä ammattikoulutusta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoituvista töistä ovat mm. itsenäisesti suoritettavat vaativat muutos-, ylläpito-, ja asennustyöt sekä raskaan raiteentukemiskoneen käyttö ja päällysrakenteen vaativat hitsaustyöt.

Esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat valinnaisia. Tehtävät ovat pääosin oman yksikön sisällä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 2 - 3 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 7

Erittäin vaativat ammattityöt, joihin sisältyy asiantuntijatehtäviä omassa yksikössä. Töihin edellytetään työkokemusta 4 - 5 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. raiteenvaihtojunalla ja sepeliseulalla työskentely sekä itsenäisesti suoritettavat erityistehtävät kuten ultraäänitarkastukset, muutos- ja ylläpitotyöt sekä järjestelmissä esiintyvien häiriöiden poistaminen.

Esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat monipuolisia ja useaan toimintoon liittyviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen 3 - 4 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 8

Erytisammattityöt, joihin liittyy vaativa ja/tai laaja-alainen tehtäväalan tuntemus. Tehtäväalaan liittyvää työkokemusta edellytetään 5 - 6 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. itsenäisesti suoritettavat vaativat ja/tai laaja-alaiset muutos- ja ylläpitotyöt, neuvonta ja opastus sekä järjestelmissä esiintyvien häiriöiden poistaminen.

Esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntijatehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen 4 - 5 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 9

Erikoisammattityöt, joihin liittyy vaativa ja laaja-alainen tehtäväalan tuntemus. Tehtäväalaan liittyvää työkokemusta edellytetään yli 6 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. käyttökeskuspäivystäjän työt sekä laaja-alaiset useampaan laitekokonaisuuteen liittyvät muutos- ja ylläpitotyöt, neuvonta ja opastus sekä näissä järjestelmissä esiintyvien häiriöiden poistaminen.

Esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntijatehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen ja laaja-alainen 5 - 6 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 10

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat toimintayksikön johtamistehtäviä tai itsenäisiä suunnittelutehtäviä. Tehtäviin liittyy tulosvastuuta ja edellytyksenä on laaja-alainen tehtäväalueen tuntemus ja yli 6 vuoden monipuolinen tehtäväalueeseen liittyvä työkokemus.

2. Työkohtaiset ohjeluukausipalkat ovat euroina seuraavat:

| Työnvaativuus/ palkkaryhmä | Työkohtainen ohjeluukausipalkka 1.4.2012 |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1 | 1661,84 |
| 2 | 1741,85 |
| 3 | 1846,52 |
| 4 | 1920,37 |
| 5 | 2012,71 |
| 6 | 2098,91 |
| 7 | 2197,39 |
| 8 | 2283,57 |
| 9 | 2406,69 |
| 10 | 2499,03 |

3. Työehtosopimuksen 31 §:n 3 kohdan mukaisen työkohtaisen erikoislisän tuntiarvo lasketaan jakamalla työkohtainen palkka luvulla 160, jonka jälkeen saatu luku kerrotaan maksettavalla erikoislisäprosentilla.

Työehtosopimuksen 31 §:n 4 kohdan mukainen palkkaryhmien välisen eron tuntiarvo lasketaan jakamalla työkohtaisten palkkojen erotus luvulla 160.

4. Henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Pisteytys tehdään koulutuksen saaneiden esimiesten toimesta ja henkilökohtaisen pisteytyksen tulee vastata työntekijän ammatinhallintaa, työtulosta, huolellisuutta, monitaitoisuutta ja kokemusta. Tämä tarkistetaan vuosittain. Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan henkilökohtaisen pisteytyksen määräytymisperusteet ja pääluottamus-miehelle annetaan henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautuma.

Henkilökohtaiseen palkanosuuteen sisältyvän ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen määrittämisessä käytetään järjestelmää, jossa pisteiden yhteismäärä on enintään 100 pistettä ja vähintään 12 pistettä seuraavasti:

Ammatinhallinta, painoarvo 15 %

Ammatinhallinta (ammattitaito) määritetään arvioimalla työntekijän taitoa suoriutua esiintyvistä työhön liittyvistä valintatilanteista koskien työskentelytapaa, työmenetelmiä ja niiden kehittämistä.

Ammatinhallinta on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tarvitsee ohjausta työssä, pisteitä 3.
2. Suoriutuu itsenäisesti ja ohjaustarve harvinainen, pisteitä 9.
3. Selviää valintatilanteista ja kehittää työmenetelmiä, pisteitä 15.

Työtulos, painoarvo 20 %

Työtulos (työmäärä ja työn laatu) arvioidaan vertaamalla työntekijän aikaansaamaa työtulosta työlle määritellyyn normaaliin työn tulokseen.

Työtulos on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Työtulos alle normaalin ja myös laatuhuomautuksia, pisteitä 4.
2. Normaali työtulos ja laatuhuomautukset harvinaisia, pisteitä 12.
3. Työtulos ylittää normaalin eikä laatuhuomautuksia, pisteitä 20.

Huolellisuus, painoarvo 10 %

Huolellisuuden arvioinnissa otetaan huomioon ohjeiden sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttävää syytä.

Huolellisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Valvottava aika-ajoin sovittujen ohjeiden noudattamista, pisteitä 2.
2. Noudattaa pääsääntöisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 6.
3. Noudattaa huolellisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 10.

Monitaitoisuus, painoarvo 15 %

Monitaitoisuus arvioidaan sen mukaan, miten työntekijällä on valmiuksia ja miten hän tekee oman ammattinsa ulkopuolella useamman ammatti- tai tehtäväalueen töitä.

Monitaitoisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tekee vain oman ammattinsa tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 3.
2. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan yhden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 9.
3. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan kahden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 15.

Kokemus, painoarvo 40 %

Kokemososuuteen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työsopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus.

Mikäli muu työkokemus on työsopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Kokemus on jaettu neljään portaaseen:

1. Kokemusta 1 vuosi, pisteitä 16.
 2. Kokemusta 3 vuotta, pisteitä 24.
 3. Kokemusta 5 vuotta, pisteitä 32.
 4. Kokemusta 7 vuotta, pisteitä 40.
5. Ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen perusteella määritelty pisteytys muutetaan henkilökohtaiseksi palkanosuudeksi seuraavasti:
- | | |
|------|-----------------------------------------------------------|
| I | Pisteitä ≤ 25 , henkilökohtainen palkanosuus on 2 % |
| II | Pisteitä 26 - 31, henkilökohtainen palkanosuus on 4 % |
| III | Pisteitä 32 - 37, henkilökohtainen palkanosuus on 6 % |
| IV | Pisteitä 38 - 43, henkilökohtainen palkanosuus on 8 % |
| V | Pisteitä 44 - 51, henkilökohtainen palkanosuus on 10 % |
| VI | Pisteitä 52 - 63, henkilökohtainen palkanosuus on 12 % |
| VII | Pisteitä 64 - 75, henkilökohtainen palkanosuus on 14 % |
| VIII | Pisteitä 76 - 83, henkilökohtainen palkanosuus on 16 % |
| IX | Pisteitä ≥ 84 , henkilökohtainen palkanosuus on 18 % |

Henkilökohtainen palkanosuus lasketaan työntekijälle määritetystä työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta.

6. Erilliset lisät

6.1 Tuotantopalkkio

Varsinaisen työkohtaisen kuukausipalkan lisäksi voidaan maksaa paikallisesti sovittun järjestelmän mukaisesti tuotantopalkkiota. Tällainen paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

6.2 Ammattitutkintolisä

Sähkö-, turvalaite- ja tietoliikenneasentajalle maksetaan seuraavista opetushallituksen hyväksymissä koulutuslaitoksissa suoritetuista ammattitutkinnoista ammattitutkintolisää:

2 %:n lisä

Sähkölaitosasentajan ammattitutkinto

Kiskoliikenteen turvalaiteasentajan ammattitutkinto

Tietoliikenneasentajan ammattitutkinto

4 %:n lisä

Sähkölaitosyliasentajan erikoisammattitutkinto
Tietoliikenneyliasentajan erikoisammattitutkinto
Kiskoliikenteen turvalaiteyliasentajan erikoisammattitutkinto

Ammattitutkintolisä lisätään henkilökohtaiseen osuuteen. Ammattitutkintolisiä ei makseta useampia samanaikaisesti.

6.3 Sähköratojen huoltoauton (Tte/Tta) kuljettajalle maksetaan ajetun työvuoron tunneilta työkohtaista erikoislisää 4 %.

38 § Työturvallisuus

1. Suojapukujen vaihto (pesu) suoritetaan kaksi kertaa kuukaudessa.
2. Seuraavissa töissä annetaan tarkoituksenmukainen suojavaatetus:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| • hitsaustyö | suojakäsineet, esiliina ja suojajalkineet |
| • sepäntyö ja rautojen käsittely | esiliina ja käsineet |
| • työskentely rakennusten alla ja tahri- vissa kaapeli- ja johtokanavissa | kumisaappaat, suojavaatetus ja käsineet |
| • likakaivojen puhdistus, krosoottiöljyllä kyllästetyn puutavaran käsittely | suojavaatetus, käsineet ja erikoisjalkineet |
| • liejuiset viemäriyöt | pitkävartiset kumisaappaat tai muut erikoisjalkineet |
| • moottori- ja konekorjaustyöt, kyllästys- laitoksen työn sekä ns. suursäiliö- varastoilla työskentelevät | suojavaatetus |
| • sähkö- ja tietoliikenneasennustyöt, kaapelointityöt ja akkujen huolto | tarpeellinen suojavaatetus |
| • kattojen tervaus | suojavaatetus, jalkineet ja käsineet |
| • akkuparistojen hoito | kumiesiliina ja käsineet |
| • käsitärytintyöt | esiliina |
| • ulkotöissä sadesäällä tilapäisesti työskentelevä sisävarastotyöntekijä | sadetakki |
| • ilman lämmityslaitetta olevan työkoneen käyttäjälle kylmänä vuodenaikana | turkissuojapuku tai lämpöpuku |
| • kairausesimies, raidemies, vaaitsija, turvallisuustyöntekijä, yliasentaja, sähkö- ja tietoliikenneasentaja | lämpöpuku kylmänä vuodenaikana (ei välilämpöasu) |

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY**

**TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA
RAUTATIEALAN TYÖEHTOSOPIMUS**

Aika 28.3.2012
Paikka Palvelualojen työntajat PALTA ry:n tilat
Läsnä
Palvelualojen työntajat PALTA ry Harri Hietala
Timo Koskinen
Jonna Juslin-Uotila
Juha Rönkä
Pasi Vuorio
Ari Janeskari

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Vesa Mauriala
Jari Kiviharju
Arto Kukkonen
Kyösti Matikainen
Hannu Mattila
Sakari Ojala
Pentti Suhonen

1 § Pöytäkirjan tarkoitus

Allekirjoittaneet Rautatiealan työehtosopimuksen osapuolet ovat tänään 28.3.2012 allekirjoittaneet 21.11.2011 aikaansaadun neuvottelutuloksen mukaiset muutokset työehtosopimukseen. Työntekijäpuolella Rautatieläisten liitto ry:n sijaan on tullut Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 1.4.2012 lukien 30.4.2014 saakka jäljempänä mainituin muutoksin. Sopimus on työmarkkinajärjestöjen välillä 28.11.2011 Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta allekirjoitetun raamisopimuksen mukainen.

Työehtosopimus uudistetaan siten, että jos keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, sopimusalan osapuolet kokoontuvat kahden viikon kuluessa neuvottelemaan, mitä toimenpiteitä tämä sopimusallalla edellyttää. Osapuolet voivat tällöin yhdessä sopia sopimuksen päättymisestä tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä. Hallituksen kannanotto liitetään tähän sopimukseen (liite 1).

2 § Palkankorotukset 1.4.2012

2.1. Työehtosopimuksen taulukkopalkkoja ja työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.4.2012 tai sitä seuraavan työjakson alusta alkaen palkkaliitteittäin seuraavasti:

| | |
|---------------|------------------|
| palkkaliite 1 | 2,00 prosentilla |
| palkkaliite 2 | 2,20 prosentilla |
| palkkaliite 3 | 2,40 prosentilla |

Edellä sanotut korotukset on laskettu siten, että keskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesta 2,4 prosentin sopimuskorotuksesta on vähennetty erikseen 6 ja 7 §:ssä sovittujen lisien ja korvausten arvioitu kustannusvaikutus.

2.2. Palkkaliitteessä 2 määräys junakaluston siirroista maksettavasta korvauksesta ulotetaan vaunukaluston siirtämiseen varikko- ja konepaja-alueella sekä vaunukorjaamoilla 1.4.2012 lukien. Siirrosta maksettavan korvauksen muoto ja suuruus sovitaan 31.12.2011 mennessä. Korvauksen kustannusvaikutus otetaan edellä 2.1. kohdassa sanotun lisäksi vähentävänä huomioon 1.4.2012 maksettavassa yleiskorotuksessa. Korvausta ei makseta samanaikaisesti junakaluston ja vaunukaluston siirtämisestä.

2.3 Yleiskorotuksella korotettavia euromääräisiä lisiä ja takuuosia korotetaan 1.4.2012 tai sitä seuraavan työjakson alusta alkaen 2.1. kohdassa sovitulla yleiskorotuksen määrällä. Yhteisten lisien korotusprosentti määräytyy työntekijöiden määrällä painotetun keskiarvon mukaisesti. Tässä tarkoitettuja lisiä ovat

| | |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| palkkaliite 1 | työhönsidonnaisuuslisä työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa kielilisiä kielitaitolisä |
| palkkaliite 2 | olosuhde/kammiolisä hankalan työn lisä |
| yhteiset | yötyölisä yötyölisä yksivuorotyössä pylväs-mastolisä |

2.4 Luottamusmiespalkkioita ja työsuojeluvaltuutetun palkkioita korotetaan viidellä prosentilla.

3 § Kertaerä

Jokaiselle tämän sopimuksen piirissä olevalle täysiaikaiselle työntekijälle maksetaan 150 euron suuruinen kertaerä 1.4.2012 jälkeen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikaisen työntekijän työaika on täyttä työaikaa alempi. Kertaerä maksetaan vain työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 3 kuukautta ennen edellä mainittua erän maksuajankohtaa.

Jos työntekijä on palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, jos hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

4 § Palkankorotukset 1.5.2013

4.1. Työehtosopimuksen taulukkopalkkoja ja työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2013 tai sitä seuraavan työjakson alusta alkaen keskusjärjestöjen raa-
misopimuksen mukaisesti 1,9 prosentilla 4.2. kohdassa sovittu huomioon ottaen.

4.2. Edellä 4.1. kohdassa sovittua taulukkopalkkojen ja henkilökohtaisten palkkojen korotuksen prosenttimäärää vähennetään tai korotetaan palkkaliitteittäin siten, että so-
pimuskorotukseen vaikuttavien erikseen sovittujen lisien ja korvausten ajalla 1.4.2012-
31.3.2013 toteutuneen kustannustason ja sen perusteella ennakoitavan jäljellä olevan
sopimuskauden kustannustason vaikutus, joka poikkeaa edellä 2.1. todetusta arviosta,
otetaan huomioon.

Työehtosopimuksen osapuolet sopivat muutoksen vaikutuksesta palkankorotukseen
30.4.2013 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä, valtakunnansovittelijan johtaman
sopimusvaliokunnan tehtäväksi annetaan ratkaista muutoksen vaikutus. Molemmat so-
pijaosapuolet nimeävät valiokuntaan yhtä monta jäsentä.

4.3. Yleiskorotuksella korotettavia euromääräisiä lisiä ja takuuosia korotetaan 1.5.2013
tai sitä seuraavan työjakson alusta alkaen 4.2. kohdassa tarkoitettussa menettelyssä
määräytyvällä yleiskorotuksen määrällä. Yhteisten lisien korotusprosentti määräytyy
työntekijöiden määrällä painotetun keskiarvon mukaisesti. Tässä tarkoitettut lisät ovat
samat kuin 2.3 kohdassa.

5 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten määrää tarkistetaan 1.1.2013 ja 1.1.2014 Verohallin-
non verovapaista matkakustannusten korvauksista antamien päätösten mukaisesti.

Majoittumis- ja hotellikorvausten enimmäismääriä korotetaan noudattaen valtion mat-
kustussääntöä.

Ruokarahan suuruus on 23,71 % kokopäivärahasta.

6 § Rautatiealan työehtosopimuksen muutetut määräykset

Työehtosopimuksen määräyksiin tehdään seuraavat muutokset:

1) Työehtosopimuksen 29 § Muut työaika koskevat määräykset 5. kohta

nykyinen määräys

5. Mikäli rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä eri määräyksestä joudutaan työvuoroa jatkamaan vähintään puoli tuntia, maksetaan työntekijälle hälytysrahan suuruinen rahakorvaus

uusi määräys siirretään Palkkaliitteeseen 1

5. Jos rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä työvuoroa joudutaan jatkaamaan vähintään puoli tuntia, työntekijälle maksetaan 30 euron suuruinen korvaus. Työntekijä on velvollinen suorittamaan esimerkiksi junan myöhästymisen tapauksissa työvuoroon merkityt työtehtävät, jos asiasta ei erikseen esimiehen kanssa toisin sovita tai jos lepoaikaa koskevat määräykset eivät tätä estä.

2) Palkkaliite 1 rautatieliikenteeseen liittyvät työt, D lisäpalkkiot

uusi määräys

RFID- järjestelmän käytön lisä

Tavaraliikenteessä RFID-järjestelmään kuuluvaa laitteistoa työssään käyttäville työntekijälle maksetaan lisää niiltä työvuoroilta, joiden aikana työntekijä käyttää laitetta. Lisän suuruus on 2,8 %:n tuntipalkasta. Lisä korvaa kaikki laitteen, järjestelmän ja niiden mukaisten toimintamallien käyttöönotosta aiheutuvat muutokset työn vaativuudessa täysimääräisesti.

lausuma

Sopimuskauden päättymiseen mennessä tarkastellaan lisän maksamisen edellytyksiä ja kustannusvaikutuksia henkilöliikenteessä. Jos lisää aletaan maksaa 30.4.2013 mennessä, sen kustannusvaikutus otetaan vähentävänä huomioon 1.5.2013 yleiskorotuksesta.

3) Palkkaliite 2 Rautatiekalustoon liittyvät työt 31 §:n 6.3 kohta

nykyinen määräys

6.3 Junakaluston siirroista varikko- ja konepaja-alueella maksetaan ao. koulutuksen saaneille ja ko. tehtäviä varikoilla ja konepajoilla suorittaville 75.00 euroa kuukaudessa.

uusi määräys

6.3 Junakaluston siirroista varikko- ja konepaja-alueella maksetaan ao. koulutuksen saaneille ja ko. tehtäviä varikoilla ja konepajoilla suorittaville 100,00 euroa kuukaudessa.

lausuma

Palkkaliitteessä 2 määräys junakaluston siirroista maksettavasta korvauksesta ulotetaan vaunukaluston siirtämiseen varikko- ja konepaja-alueella sekä vaunukorjaamoilla 1.4.2012 lukien. Siirrosta maksettavan korvauksen muoto ja suuruus sovitaan 31.12.2011 mennessä. Korvauksen kustannusvaikutus otetaan edellä sanotun lisäksi vähentävänä huomioon 1.4.2012 maksettavassa yleiskorotuksessa. Korvausta ei makseta samanaikaisesti junakaluston ja vaunukaluston siirtämisestä.

7 § Työryhmät

1) Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa 23.6.2010 sovitut työryhmät a), b), ja c) jatkavat enintään 31.3.2012 saakka.

2) Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana laatia selkeyttävät muutokset työehtosopimuksen teksteihin siten, että työehtosopimus on paremmin rautatiealalla yleisesti sovellettavissa, työehtosopimukseen mahdollisimman vähän kirjataan muuta kuin lainsäädännöstä poikkeavia tai sitä täydentäviä määräyksiä, määräykset jäsenellään vakiintuneiden työoikeudellisten asia-aiheiden perusteella, määräysten tekstiasua selkeytetään ja että mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon alan muiden työehtosopimusten sisältö.

Työryhmän yksimielinen esitys hyväksytään uudeksi työehtosopimustekstiksi. Työryhmän asiana ei ole muuttaa työehtosopimusten asiallista sisältöä. Työryhmä voi kuitenkin yksimielisesti esittää työehtosopimuksen osapuolten hyväksyttäväksi muutoksia työehtosopimukseen.

3) Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana palkkaliitteen 2 nykyisen palkkausjärjestelmän selkeyttäminen ja kehittäminen kannattavuutta ja tuottavuutta lisäävällä tavalla ottaen huomioon myös jo aiemmissa työryhmissä valmisteltu työ. Työryhmä tarkastelee samalla myös tuotanto-palkkiojärjestelmän käyttöä koskemaan myös varikkoja.

4) Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana palkkaliitteen 3 palkkausjärjestelmän ja palkkaryhmittelytekstien tarkastelu sekä mahdollisten uusien palkkausmallien käyttöönotto.

5) Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on 30.9.2012 mennessä laatia esitys vuokratyötä koskevien yleissopimuksen määräysten uudistamiseksi vastaamaan vuokratyödirektiivin määräyksiä. Direktiivi velvoittaa selvittämään vuokratyötä koskevat rajoitukset ja poistamaan perusteettomat rajoitukset. Vuokratyön rajoitukset voivat olla oikeutettuja yleisen edun turvaamiseksi vuokratyöntekijöiden suojelun, työterveyden tai työturvallisuuden, työmarkkinoiden toimivuuden taikka väärinkäytösten estämisen perusteella. Vuokratyöntekijöiden kohtelun ja keskeisten työehtojen yhdenvertaisuus taataan suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin.

6) Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella työajan sijoittelua viikkotyössä sekä työaikapankkikirjauksia. Työaikapankkikirjauksien tarkastelu tehdään 31.3.2012 mennessä. Työryhmän yksimielinen esitys tulee osaksi työehtosopimusta 1.4.2012 lukien.

Työryhmien yksimieliset esitykset hyväksytään uusiksi työehtosopimusmääräyksiksi.

8 § Päiväys ja allekirjoitukset

Helsingissä 28. päivänä maaliskuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisen lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamiseen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantaja kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määrällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55 – vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013

LIITE 1

YLEISSOPIMUS

1. Yleisiä määräyksiä

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (30.3.2007/334) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. Yhteistoiminta työpaikalla

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Yhteistoiminnassa on pyrittävä osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Tarvittaessa työntekijäin edustajaksi voidaan nimetä myös ammattijärjestön edustaja.

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334), työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44), työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (8.8.1986/609) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä, aluepääluottamusmiestä tai työpaikkaluottamusmiestä, jonka asianomainen ammattiosasto tai ammattiosastot tai tämän sopimuksen tarkoittama ammattijärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Mikäli yrityksen henkilöstöryhmää varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tässä sopimuksen tarkoitettu pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Valitseminen

Aluepää-, tai pääluottamusmiesten sekä luottamusmiesten lukumäärästä, sijituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan yrityskohtaisesti. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. yrityksen koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä sekä yrityksessä suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa nimetyille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevis- sa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä ky- symyksissä.

Neuvottelujärjestys

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

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehen- sä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, nouda- tetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työ- suhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnis- tettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitau- tettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työn- tekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työ- suojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44). Työsuojelun yhteistoiminnasta voidaan sopia yrityskohtaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuu- luvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Varaval- tuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset teh- tävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoi- dettavaksi. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta- asioiden käsittelyyn ja toteutukseen.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun yrityksessä työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Työpaikalla toimivan ammattiosaston tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä. Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen sekä muun henkilöstön edustajan asemaa koskevat määräykset

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulla luottamusmiehellä kuin pääluottamusmiehellä, työsuojeluasiamiehellä sekä muilla yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöstön edustajilla on oikeus saada tilapäisesti vapautus työstä.

Järjestettäessä edellä tarkoitettua vapautusta tulee ottaa huomioon muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, tuotannon ja toiminnan luonne sekä tehtävien määrä.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtäväänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tässä sopimuksessa tarkoitettujen henkilöstön edustajan ansionmenetyksen korvaus toteutetaan siten, että kuukausipalkkainen työntekijä saa sen ansion, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan.

Mikäli henkilöstön edustaja hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työsuhteeseen kuuluvista tehtävistään, korvataan ansionmenetyksen edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti, taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantajan toimesta asetettaviin työryhmiin nimetään henkilöstöjärjestöjen ehdotuksesta jäseniksi pääasiassa luottamushenkilöitä, mutta mahdollisesti myös muita henkilöitä henkilöstön edustajiksi. Viimeksi mainittujen henkilöiden osalta saadaan hänen työaikansa merkitä ja ansionmenetyksensä korvata kuten luottamusmiehelle työryhmätyöhön osallistumisen ajalta.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen puhelinta ja tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Järjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että alue-, tai pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kohdalla tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve ja ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Luottamusmiehellä tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan pätevöittävä koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Muu luottamusmies kuin aluepää- tai pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työehtosopimuksen 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tai kouluttaa häntä muuhun työhön työehtosopimuksen 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Yksilösuoja

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työehtosopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työehtosopimuksen 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työehtosopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työehtosopimuksen purkuperusteita arvioidessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työ sopimuslain 12 luvun 1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

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

5. Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua annetaan tämän sopimuksen mukaiselle ammattijärjestölle palkkatilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisen väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta sovitaan tarkemmin yrityskohtaisesti. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa työntekijöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä yrityksen toimintayksiköstä tai sitä vastaavasta. Pyydettyessä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto-aika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työntekijöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- 1) yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta;
- 2) vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;
- 3) vuosittain yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) 16 §:n tarkoittama henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyinä kirjallisena.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatissalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammatissalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6. Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

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

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen voidaan käyttää myös sähköpostia. Sähköpostiviestin ja ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7. Koulutus

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai tämän sopimuksen allekirjoittaneet järjestöt tai yrityskohtaisesti työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuottajalle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka on yrityskohtaisesti hyväksytty, työnantaja maksaa alue-, pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle, erityisvaltuutetulle ja piirivaltuutetulle sekä heidän varamiehensä, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskustoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden vii-

kon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestointaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 45,41 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahana maksetaan 22,71 euroa.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8.1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuva toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

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

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

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

Työnantajan on mikäli mahdollista ilmoitettava pääluottamusmiehelle käyttämänsä aliurakoitsijan palveluksessa olevien työntekijöiden luottamusmiehen yhteystiedot.

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

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

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

9. Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus tulee voimaan 16.2.2005 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Yritykset ja allekirjoittanut ammattijärjestö voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä

Helsingissä, 8 päivänä helmikuuta 2005

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY
RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY

LIITE 2

TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osapuolten välisen rautatiealan työehtosopimuksen osana.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsuhteista työntekijää tai toimihenkilöä.

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisesta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumisesta sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske:

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

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

Työehtosopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työehtosopimuslain 9:1 - 2 §:n ja 9:4 - 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

Määräys vastaa työehtosopimuslain 7:1 - 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työehtosopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työehtosopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömistä tai rikkomisen vakavuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työehtosopimuksen purkaminen työehtosopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhte jatkonut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|------------------------------------------|-----------------|
| 1. enintään vuoden | 14 päivää |
| 2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta | 1 kuukausi |
| 3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta | 2 kuukautta |
| 4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta | 4 kuukautta |
| 5. yli 12 vuotta | 6 kuukautta |

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhte jatkonut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. enintään 5 vuotta | 14 päivää |
| 2. yli 5 vuotta | 1 kuukausi |

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

*Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomises-
sa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.*

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohje

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

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työ sopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

Jos työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisaikansa palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työnsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovi.

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä voidaan sopia yrityskohtaisesti samanlaisesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomisjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä momentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yrityskohtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yrityskohtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevista riidoista noudatetaan 2 vuoden kanneaikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Osapuolten välisessä yleissopimuksessa ja työsuhtesopimuksien 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla.

Työnantajan kääntynyt työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2003 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä, 30 päivänä tammikuuta 2003

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY

LIITE 3

MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA KOSKEVA SOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan työntekijöiden kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen matkojen matkakustannusten korvaamiseen ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

2 § Yleistä

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta, yömatkarahaa ja auto- ja juna- virantoimituksessa matkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka työntekijä esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Näissä sopimusmääräyksissä tarkoitettavana matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päätymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha ja majoittumis- tai hotellikorvaus sekä muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. - 31.12.2012 väliseltä ajalta 45 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 40 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 21 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
- 2) 3 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
 - b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koira, tai
- 3) 9 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä
- 4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

Moottoriveneellä

alle 50 hv/ 78 senttiä/km ja yli 50 hv/ 114 senttiä/km

Moottorikelkalla

108 senttiä/km

Moottoripyörällä

34 senttiä/km/5000 ensimmäistä km ja 30 senttiä seuraavat km

Moottoripolkupyörällä
18 senttiä/km

Muulla tavalla
10 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu seuraavan kerran 1.1.2013.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

Taksilla, tilauslentokoneella, vuokra-autolla tai muulla tavalla suoritetusta matkasta korvataan maksettu, kuitenkin enintään kohtuulliseksi katsottava maksu.

8 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai työpaikkaan.

9 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

Osapäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt

- 1) yli 8 tuntia; tai
- 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00 - 7.00 välisenä aikana.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt yli 12 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli 12 tunnilla se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

10 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha suoritetaan

- 1) osapäivärahana 1.1. - 31.12.2012 väliseltä ajalta 16 euroa jokaiselta päivärahalla oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 9 §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdassa mainitut vähimmäisajat ja
- 2) kokopäivärahana 1.1. - 31.12.2012 väliseltä ajalta 36 euroa jokaiselta päivärahalla oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 9 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

11 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tahi Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla; on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kahdella toista tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (35 %:n tai 65 %:n mukaisesti korvatus) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Työntekijällä, jonka työpaikka on ulkomailla, on 2 ja 3 momenteista poiketen oikeus saada sellaisesta matkasta, joka kestää kahdeksasta tunnista viiteentoista tuntiin tahi jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella ja enintään viidellätoista tunnilla, tältä osin ulkomaan päiväraha, joka on 50 % näiden sopimusmääräysten liitteessä sovitusta päivärahasta, jota maksetaan siinä maassa tai alueella, jossa matka on tehty tai jonne se päättyy. Jos matka kestää yli viisitoista tuntia tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli viidellätoista tunnilla, suoritetaan ulkomaan päiväraha kokonaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1. - 31.12.2012 välisenä aikana ovat erillisinä.

12 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisällytynyt muonitus, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

13 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 6 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa 10 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun kokopäivärahan määrästä (9,00 euroa).

14 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään 15 §:ssä vahvistettu enimmäismäärä. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli työntekijä ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoituspaikkakunnalla klo 21.00 - 07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana, kuitenkin enintään puolet hotellihuoneen vuorokausihinnasta.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvausten enimmäismäärät

Majoittumiskorvausten enimmäismäärät kotimaassa matkavuorokautta kohti ovat seuraavat:

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| Helsingin, Espoon, Vantaan ja | 1.1. - 31.12.2012 |
| Kauniaisten kaupungit | 141 euroa |
| Muut kunnat | 100 euroa |

Ulkomaanmatkoilla 1.1.- 31.12.2012 välisenä aikana maksettavan hotellikorvauksen enimmäismäärät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten ovat näiden määräysten liitteissä.

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahalla oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kaksitoista tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00 - 7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 12 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tahi hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6 - 12 sekä 14 ja 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahalla tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 8 - 16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 8 ja 9 §:ssä on päivärahalla saamisen osalta ja 13 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahalla seuraavasti:

- a) 1 - 21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen,
- b) 22-28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä ja
- c) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

1.1. - 31.12.2012 välisenä aikana kokopäivärahaperusteiset kurssipäivärahat kultakin matkavuorokaudelta ovat seuraavat:

- a) 1 – 21 päivien ajalta kokopäivärahan suuruinen (36 euroa)
- b) 22-28 päiviltä 25,20 euroa.
- c) sitä seuraavilta päiviltä 19,80 euroa

Osapäivärahaperusteisten kurssipäivärahojen laskentaperustana on kulloinkin voimassa oleva osapäiväraha ja ne ovat kultakin matka-vuorokaudelta 1.1.20 - 31.12.2012 seuraavat:

- a) 1 – 21 päivien ajalta osapäivärahan suuruinen (16 euroa)
- b) 22-28 päiviltä 11,20 euroa.
- c) sitä seuraavilta päiviltä 8,80 euroa

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahtaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

18 § Matka-ajan palkka

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaan vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

19 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset

Ulkomaan matkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lentoasemalta tai -toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista,
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1500 euron vakuutusmäärästä,
- 5) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisista perusteluista,
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

20 § Ennakko

Työntekijällä on oikeus saada ennakkoa matkaa varten. Alle 24 tuntia kestävältä matkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

21 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta kirjallisella matkalaskulla, joka on jätettävä työntantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun enakkoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemminkin ajan kuluessa.

Työnantaja voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tositteistä on ollut saatavilla.

22 § Korvausten toissijaisuus

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, ei suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen työnantajan varoista.

23 § Matkaraha

Päivärahan sijasta suoritetaan junahenkilökunnalle matka-ajalta matkarahaa jokaiselta matkaan käytetyltä tunnilta. Jos matka-aika on yli 24 tuntia, suoritetaan sen ajalta kuitenkin päivärahaa, majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa ao. määräysten mukaisesti. Matkarahaan oikeuttavaksi matka-ajaksi luetaan myös matkaan liittyviin aloittamis- ja lopettamistöihin käytetty aika. Matkarahan suuruus on 1/24 osa kokopäivärahasta. Matkarahaan oikeuttavaa työmatkaa ei keskeytä työpaikalla käynti ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että työntekijä tämän jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

24 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2007 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä, 12. päivänä lokakuuta 2007

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
Faksi 020 595 5001
www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Sörnäisten rantatie 23, PL 101, 00531 HELSINKI
Puhelin: 010 77031
Faksi: 010 7703 477
www.jhl.fi