

2018 - 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON

JA

TEOLLISUUSLIITON

VÄLINEN

**VIHER- JA YMPÄRISTÖRAKENTAMISALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.2.2018 – 31.1.2020

**Ohjeita tämän työehtosopimuksen soveltamisesta antavat ainoastaan
allekirjoittaneiden järjestöjen asiamiehet liittojen jäsenille.**

Jälkipainos ja osittainenkin lainaaminen kielletään.

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §	Soveltamisala.....	1
2 §	Liitesopimukset.....	1
3 §	Järjestäytymisoikeus.....	1
4 §	Työrauhavelvoite.....	2

II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

5 §	Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu	2
6 §	Työsuhteen alkaminen.....	2
7 §	Työsuhteen päättyminen.....	3
8 §	Lomauttaminen.....	6

III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

9 §	Säännöllinen työaika.....	8
9a §	Työajan lyhentäminen.....	10
9b §	Työaikapankki.....	12
10 §	Tauot.....	14
11 §	Vapaapäivät.....	15
12 §	Ylityö.....	15
13 §	Hätätyö.....	16
14 §	Varallaolo.....	16
15 §	Hälytysluontoinen työ.....	16

IV PALKKAUSMÄÄRÄYKSET

16 §	Palkkaus.....	16
17 §	Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät	21
17a §	Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha.....	22
18 §	Paikkakuntien kalleusluokittelu.....	22
19 §	Suorituspalkat.....	22
20 §	Tasoitettut kuukausipalkat	23
21 §	Vuorotyö ja yötyö.....	24
22 §	Kutsunta ja reservin harjoitus.....	24
23 §	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	24
24 §	Ylityöt ja sunnuntaityö.....	25
25 §	Kokonaispalkkaus.....	26
26 §	Korvaus hätätyöstä.....	26
27 §	Palkanmaksu.....	27
28 §	Keskituntiansio.....	27

V ERINÄISET KORVAUKSET JA LISÄT

29 §	Arkipyhäkorvaus.....	28
30 §	Itsenäisyyspäivän palkka.....	29

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

31 §	Sairaustapaukset ja tapaturmat.....	29
32 §	Palkanmaksu perhevapailla.....	32
33 §	Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa.....	33
34 §	Ryhmähenkivakuutus.....	34
35 §	Vuosiloma.....	34
36 §	Matkakustannusten korvaukset.....	37

VII TYÖTURVALLISUUS

37 §	Yleisiä määräyksiä.....	38
38 §	Suojavaatetus.....	39

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

39 §	Jatkuvan neuvottelun periaate.....	40
40 §	Työpaikan yhteistyö.....	41
41 §	Paikallinen sopiminen.....	41
42 §	Osallistuminen luottamustehtävien hoitoon.....	42
43 §	Jäsenmaksujen perintä.....	42
44 §	Järjestöjen asiamiehet.....	42
45 §	Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu.....	42
46 §	Sopimuksen voimassaoloaika.....	43

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	44
------------------------------	----

KOULUTUSSOPIMUS.....	57
----------------------	----

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	62
---------------------------	----

TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	68
------------------------	----

TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALOILLA.....	77
---	----

TYÖSOPIMUSMALLI	
-----------------	--

AAKKOSELLINEN HAKEMISTO	
-------------------------	--

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON

JA

TEOLLISUUSLIITON

VÄLINEN

VIHER- JA YMPÄRISTÖRAKENTAMISALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2018 – 31.1.2020

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tämä työehtosopimus on koko maata käsittävä ja sen määräyksiä noudatetaan kaikkien Maaseudun Työnantajaliiton viher- ja ympäristörakentamisalalla toimivien jäsenyritysten ja näiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

Sopimusta sovelletaan viheralueiden rakennustöissä, viher- ja ulkoilualueiden hoidossa, viheralueiden suunnittelussa ja viheralan yritysten muissa töissä sekä viheralan yrityksen välittömässä yhteydessä toimivassa puutarhamyymälässä.

2 § Liitesopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan:

1. Allekirjoittaneiden liittojen välistä koulutus sopimusta
2. Allekirjoittaneiden liittojen välistä luottamusmiessopimusta
3. Allekirjoittaneiden liittojen välistä työsuojelusopimusta.

3 § Järjestäytymisoikeus

Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

4 § Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Lakko, saarto, työsulku tai muu siihen verrattava toimenpide, jonka tarkoituksena on muutoksen aikaansaaminen tähän sopimukseen, tämän sopimuksen vastaisen vaatimuksen toteuttaminen tai vastapuolen painostaminen tulkitsemaan sopimusta määrättyllä tavalla, on sopimuksen voimassaoloaikana tai neuvottelujen kestäessä kielletty.

II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

5 § Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, sukupuolen, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

6 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantajalla taikka hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa toimeen tai siitä erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta ja jakamisesta.

Huomautus:

Työhön otettaessa on pyrittävä työllistämään ensin omalla paikkakunnalla työttöminä olevat alan työntekijät.

2. Työsopimus tehdään kirjallisesti tai kahden todistajan läsnä ollessa suullisesti.
3. Työsopimuksessa on määriteltävä, onko sopimus tehty määräajaksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi. Jollei tätä ole määriteltä, katsotaan sopimus toistaiseksi tehdyksi. Sopimusta pidetään määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajasta muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

4. Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työsopimuksensa.
5. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Mikäli työntekijä on aiemmin saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ja otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, koeaikaa ei sovelleta.

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsopimusta.

6. Milloin työsopimus tehdään suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai, jos työsuhde päättyy tätä aikaisemmin, viimeistään työsuhteen päättyessä.
7. Työnantajan on annettava uudelle tai työtehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle riittävä opastus ja perehdytettävä työntekijä uuteen työtehtäväänsä ja siihen liittyviin työturvallisuusriskeihin.

7 § Työsuhteen päättyminen

1. Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa irtisanomisajat ovat työnantajan irtisanoessa seuraavat:

<i>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>Irtisanomisaika</i>
enintään 1 vuoden	14 päivää
yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat seuraavat:

<i>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>Irtisanomisaika</i>
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi.

- Määräajaksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa sovituden työkauden päättyessä ilman irtisanomista.

Määräaikainen työsopimus voidaan päättää kesken sopimuskauden työnantajan ja työntekijän keskinäisellä todistettavalla sopimuksella.

- Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä lopettaa työnsä siitä työnantajan kanssa sopimatta ennen sovituden työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Korvauksena työnantaja voi pidättää itselleen kolmen viikon palkan tai jos laiminlyödyn työkauden osa oli tätä lyhyempi sen palkkaa vastaavan määrän.

Työnantaja saa pidättää edellä sanotun määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

- Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesta asiallisesta ja painavasta syystä. Tällaisena irtisanomisperusteena pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä kuin töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen myös, kun tarjolla oleva työ on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamalla tavalla taloudellisista ja tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Huomautus:

Milloin työntekijä on estynyt työstä sairauden tai tapaturman takia, ei työnantaja sen tähden saa irtisanoa työsopimusta ellei sairaudesta ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työsopimusta

työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuvasta irtisanomisesta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 5 §:ssä. Liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä sovelletaan myös liikkeen osan luovutukseen sekä liikkeen vuokralle antoon.

5. Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus purkaa heti työsopimus työsuhteen muodosta riippumatta työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä mainituissa tapauksissa.

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluttua siitä, kun toinen osapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä.

6. Irtisanominen on suoritettava kirjallisesti tai muuten todistettavasti. Työnantajan puolelta tapahtuvassa työsopimuksen päättämisessä on ilmoitettava irtisanomisen tai työsopimuksen purkamisen syy. Se päivä, jolloin irtisanominen tapahtuu, luetaan kuuluvaksi irtisanomisaikaan. Pitämättä jääneitä vuosilomapäiviä ei saa sisällyttää irtisanomisaikaan, elleivät työnantaja ja työntekijä siitä keskenään sovi.
7. Muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että näiden lisäksi otetaan huomioon työntekijän työsuhteen kestoaika ja huoltovelvollisuuden määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Irtisanoessaan työntekijän työnantajan on otettava huomioon myös työsopimuslain määräykset.

8. Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

9. Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.
10. Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Työntekijän osallistuminen työllistymisohjelmaan irtisanomisaikana

11. Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:
 - 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
 - 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi mutta enintään 4 kuukautta
 - 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

8 § Lomauttaminen

1. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.
2. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen lomauttamisperusteiden täytyessä vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen määrätä työntekijän lomautettavaksi määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen kannalta on välttämätöntä. Lomautus voidaan määräajaksi keskeyttää, jos työnantaja ja työntekijä näin

keskenään sopivat. Keskeytyksen jälkeen lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusta.

3. Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa saatettava asia työntekijäin tai luottamusmiehen tietoon.
4. Työnantajan toteuttaessa lomautuksen sijasta koulutussopimuksen 2 §:n tarkoittamaa ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, joka kestää vähintään viisi arkipäivää, voi tähän koulutukseen käyttää työehtosopimuksen 9a §:n tarkoittaman yhden (1) vapaapäivän.

Ilmoitus lomautuksen päättymisestä

Toistaiseksi voimassa olevissa lomautuksissa työnantaja ilmoittaa työntekijälle lomautuksen päättymisestä niin aikaisin kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen päättymistä, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

5. Yli kolme kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa voidaan työntekijä lomauttaa mikäli merkittävät tuotannolliset syyt sitä edellyttävät. Lomautus voidaan toteuttaa vain jos työpaikan työntekijöistä on lomautusaikana vuosilomalla tai lomautettuna muut vastaavia töitä tekevät työntekijät. Lomautusta ei voida toteuttaa siten, että se alkaisi kahta viikkoa ennen sovittun työkauden päättymistä.

6. Säätöolosuhteet

1. Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle, mutta työnjohdon toimesta on todettu, että työntekijä ei voi sopimattoman sään johdosta aloittaa työtään, maksetaan työpaikalleen saapuneelle työntekijälle matkakorvauksena 36 §:n mukainen päivittäisten matkakustannusten korvaus. Mikäli työntekijä ei ole oikeutettu päivittäiseen matkakustannusten korvaukseen, maksetaan hänelle 36 §:n 1. momentin mukainen pienin korvaus.
2. Mikäli työnantaja on ilmoittanut, että työntekijän on jäätävä työpaikalleen, korvataan odotusaika henkilökohtaisella tuntipalkalla. Tänä aikana työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan osoittamia muita töitä.

3. Kun työnjohdon toimesta on todettu, ettei työtä voida jatkaa, maksetaan sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttamasta keskeytyksestä työnteossa odotusajan palkka työpäivän tai työvuoron loppuun, korkeintaan kuitenkin kahdelta tunnilta henkilökohtainen tuntipalkka, mutta ei muuta odotusajan palkkaa.
4. Turhien työmatkojen välttämiseksi tarpeen vaatiessa määritetään työkohteen työvaihe ja työmaan muut olosuhteet huomioon ottaen työmaakohtaisesti sääolosuhteet, joiden vallitessa ei työpaikalle ole tarpeen saapua.
5. Säähaittapäivistä johtuvia vapaapäiviä voidaan käsitellä työehtosopimuksen 9a §:n tarkoittamina työajan lyhennyspäivinä, mikäli työnantaja ja työntekijä näin keskenään sopivat.
6. Sääolosuhteiden turmelema työntekijän työ korjataan työnantajan määräyksestä ja kustannuksella.

III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

9 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
2. Yrityksen tuotannollisten tarpeiden niin vaatiessa säännöllinen viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimääräisenä. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi tällöin vaihdella neljästä kymmeneen tuntiin ja säännöllinen viikoittainen työaika on enintään 50 tuntia.

Kymmenen (10) tunnin pituisia työvuoroja voidaan yhdenjaksoisesti käyttää enintään kahden viikon ajan. Tämän jälkeen on oltava vähintään viikon ajan enintään kahdeksantuntisia työvuoroja.

Säännöllisen viikkotyöajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin enintään 52 viikon ajanjaksona.

Soveltamisohje:

Työvuoroluettelon mukaisten työaikojen käyttö perustuu yrityksen tuotannon ja/tai sen työntekijöiden tarpeisiin. Työvuoroluettelon mukaisella työajalla tarkoitetaan työvuoroja, joissa niiden pituus voi vaihdella neljästä kymmeneen tuntiin. Samalla viikolla voi olla useitakin eripituisia työvuoroja. Työvuorojen pituudet voivat vaihdella myös viikoittain tai kuukausittain.

Työviikon työtuntimäärät voivat työvuoroluettelon tarkoittamissa työvuoroissa vaihdella. Säännöllisen työajan enimmäispituus on kuitenkin 50 tuntia. Viikkotyöajan on tasoitettava 52 viikon jaksossa 40 tuntiin. Tämä on otettava huomioon työvuoroluettelon laadinnassa.

3. Paikallisesti sopien voi työvuoroluettelon mukainen vuorokautinen työaika olla yhdenjaksoisesti enintään viikon ajan 11 tuntia. Tällöin säännöllinen viikkotyöaika voi olla enintään 55 tuntia. Viikon mittaisen jakson jälkeen on oltava enintään kahdeksan (8) -tuntiset työvuorot vähintään viikon ajan.
 4. Milloin viikon toinen vapaapäivä siirtyy myöhemmin annettavaksi, lisääntyy sen viikon viikkotyöaika yhdellä työvuoron tuntimäärällä. Työntekijän suostumuksella voidaan myös viikkolepopäivä siirtää myöhemmin annettavaksi, jolloin viikkotyöajan pituus kasvaa kahdella työvuoron tuntimäärällä. Tällöin vähintään toinen siirretyistä vapaapäivistä on annettava kahden viikon kuluessa.
 5. Käytettäessä kohdan 2. mukaista keskimääräistä työaika työntekijä laatii 40-tuntiseen työviikkoon perustuvan vuosityösuunnitelman. Suunnitelmasta tulee ilmetä eri jaksojen viikkotyöajan pituus. Työajan tasoittumisjakson alkamis- ja päättymisaika on oltava todettavissa.
 6. Työpaikalle laaditaan työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo laaditaan samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, kuitenkin vähintään neljän viikon pituiseksi ajaksi, jollei se suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole mahdotonta. Työvuoroluettelo tulee kuitenkin aina laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.
- Työvuoroluettelo laadittaessa työntekijä kuulee luottamusmiestä, tai ellei tällaista ole, muuta työntekijöiden nimeämää edustajaa.
- Työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään neljä päivää ennen siinä tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista.
7. Työvuoroluettelon laadinnassa työntekijä ottaa huomioon sen, etteivät työvuorot aiheuta työntekijöille kohtuutonta haittaa tai rasitusta.
 8. Tuotannollisten tai muiden tarpeiden perusteella työvuoroluettelon mukaisia työaikoja voidaan paikallisesti sovitulla tavalla muuttaa. Muuttamistarpeen voi esittää työntekijä tai työntekijä.
 9. Työviikko alkaa maanantaina kello 06.00.

9a § Työajan lyhentäminen

1. Työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhentämisen edellytyksenä on lisäksi, että vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai sekä 28. maaliskuuta 1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun perusteella toteutettu työajan lyhennys.

2. Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana 1. kohdassa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

<i>Tehdyt säännölliset työpäivät</i>		<i>Työajan lyhennyksen määrä vapaapäivinä</i>	<i>tunteina</i>
vähintään 22		1	8
vähintään 44		2	16
vähintään 66		3	24
vähintään 88		4	32
vähintään 110		5	40
vähintään 132		6	48
vähintään 154		7	56
vähintään 176		8	64
vähintään 198		9	72
vähintään 212		9,5	76

Vapaan antamismuodoista sovitaan paikallisesti. Paikallisissa neuvotteluissa otetaan huomioon sekä yrityksen että henkilöstön tarpeet. Ellei paikallisesti muuta sovita, työnantaja ilmoittaa vapaan ajankohdasta vähintään viikkoa aikaisemmin. Vapaa annetaan viimeistään kertymävuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Mikäli työajan lyhentäminen toteutetaan vuorokautista tai viikoittaista työaika lyhentämällä työntekijän palkka lasketaan kahdeksan (8) -tuntisen työvuoron mukaisesti.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämistä pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle erillisen 4,2 % suuruisen keskituntipalkasta laskettavan lisän. Lisää ei oteta huomioon keskituntipalkan eikä yli-, sunnuntai- tai hätätyökorvauksen laskennassa.

Soveltamisohje:

1. Mikäli työajan lyhennys on annettu päivittäistä työaikaa lyhentämällä, luetaan nämä päivät tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi.
2. Työajan lyhentäminen ei aiheuta muutoksia työehtosopimuksen ylityötä koskeviin määräyksiin.

Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen sekä ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Teollisuusliiton liittovaltuuston tai hallituksen kokouksiin tahi alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukuntien asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät, kunnes vuosina 1986 - 90 toteutuvan työajan lyhennyksen yhteismäärä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

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

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan niinä kuukausina, joiden aikana työaikaa on lyhennetty.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata ennen kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Työajan lyhennys ja vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä ei ole ollut työssä tämän sopimuskohtaisen mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

9b § Työaikapankki

Paikallinen sopiminen työaikapankista

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia työaikapankin käyttöönotosta. Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää, jossa voidaan siirtää lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia erilaisia vapaita myöhemmin pidettäväksi sekä säännöllistä työaikaa myöhemmin tehtäväksi.

Soveltamisohje:

Työaikapankkia voidaan soveltaa myös työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Työaikapankki voi koskea työntekijöitä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tai vähintään kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde.

Työaikapankin käyttöönotosta ja irtisanomisesta sopivat työnantaja ja luottamusmies. Ellei luottamusmiestä ole, sopivat työnantaja ja työntekijä asiasta keskenään.

Sopimus työaikapankin käytöstä tehdään kirjallisena. Sopimusta tehtäessä on sovittava

- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- millaiset enimmäismäärät vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi on asetettu
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voi ja ei voi pitää
- milloin ja missä tilanteissa sovitut vapaat voi siirtää tai keskeyttää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- millaisilla menettelytavoilla työntekijä voi seurata työaikapankkikertymänsä

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi:

- keskimääräisen työajan tasoitusvapaa
- viikon toinen vapaapäivä (lauantai)
- työajan lyhennysvapaa
- vapaana annettava ylityökorvaus (peruspalkka + korotusosa)
- vapaana annettava sunnuntaityön korotusosa
- vapaaksi vaihdettu lomaltapaluuraha
- vuosilomalain mukaisesti säästetty vuosiloma
- keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat työtunnit

Työaikapankin tuntimäärän enimmäis- ja vähimmäismäärästä sovitaan paikallisesti. Kuukausipalkkaa käytettäessä tai maksettaessa tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka keskimääräiseen 40 tunnin viikkotyöaikaan perustuen, työaikapankkiin siirrettyjen työtuntien miinusmerkkinen saldo voi olla enintään 172 tuntia.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että säännöllisen työajan tasoitusvapaa annetaan enintään 52 viikon kuluessa.

Työaikapankin purkaminen

Työaikapankkiin siirretyt tunnit ovat palkallisia. Pidettävän vapaan palkka määräytyy vapaan pitämisen ajankohdan mukaan. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi, työntekijällä on oikeus saada vapaata vähintään 80 tuntia vuodessa työaikapankin tuntimäärän niin salliessa. Vapaa annetaan pääsääntöisesti kokonaisina vapaapäivinä ja useampi vapaapäivä peräkkäin. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa vapaata voidaan pitää myös päivää lyhyemmissä jaksoissa.

Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Ellei sopimukseen vapaan ajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus työaikapankin tuntimäärän niin salliessa käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 25 % pankin tunneista, ellei paikallisesti sovita toisin. Muiden kokonaisten vapaapäivien antamisesta työnantaja ilmoittaa vähintään 7 päivää ennen vapaan pitämistä. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa vapaata voidaan pitää päivää lyhyemmissä jaksoissa sekä em. lyhyempää ilmoitusaikaa noudattaen.

Työaikapankin päättyminen

Työaikapankki voi purkautua työntekijän työsuhteen päätymisen tai työaikapankkisopimuksen päätymisen johdosta. Työntekijällä on oikeus liittyä ja erota työaikapankista. Liittymisen ja eron on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkisopimuksen päättyessä tai työntekijän erotessa työaikapankista, pitämättä olevalta vapaalta maksetaan tuntimäärän mukainen, keskituntiansion mukaan laskettu palkka.

Työntekijän työsuhteen päättyessä pitämättä olevalta vapaalta maksetaan keskituntiansion mukaan laskettu palkka, ellei vapaata tai osaa siitä ole sijoitettu irtisanomisajalle.

Työaikapankin päättyessä työaikapankissa olevat tekemättömät työtunnit sijoitetaan työntekijän irtisanomisajalle.

Mikäli työsuhteen päättyessä työaikapankissa on maksettuja mutta tekemättömiä työtunteja, työnantajalla on oikeus pidättää niitä vastaava palkka lopputilistä.

Työaikapankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eikä niihin sovelleta työaika- ja vuosilomalain mukaisia tasoittumis- ja vanhentumisaikoja.

10 § Tauot

Ruokailutauko

1. Työajan ollessa vähintään kuusi tuntia vuorokaudessa, annetaan työntekijöille työnantajan määräämänä aikana yksi tunnin kestävä ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan.

Paikallisesti voidaan ruokailutauon pituus sopia tuntia lyhyemmäksi, ei kuitenkaan alle 30 minuutin. Ruokailutauon aikana on työntekijä vapaa kaikesta työn suorituksesta ja oikeutettu poistumaan työpaikalta.

Milloin se työn jatkumisen kannalta on välttämätöntä, voidaan paikallisesti sopia, että työntekijä edellä mainitun ruokailutauon sijasta voi ruokailla työn ohessa ja käyttää siihen työaikaa enintään 20 minuuttia.

Muut tauot

1. Kahdeksan (8) -tuntisen työvuoron aikana työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon. Työvuoron ollessa alle kahdeksan (8) tuntia työntekijällä on oikeus yhteen 12 minuuttia kestävään taukoon. Työvuorojärjestelmän mukaisen työvuoron pituuden ollessa vähintään kymmenen (10) tuntia työntekijällä on oikeus kolmeen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

Sovellettaessa 9 §:n tarkoittamaa työvuorojärjestelmää tai 9a §:n mukaista työajan lyhennystä siten, että työvuoron pituus on vähintään seitsemän (7) tuntia työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

2. Milloin työntekijä jää ylityöhön, hänellä on säännöllisen työajan jälkeen välittömästi ja ylityön jatkuessa pidempään kahden tunnin välein oikeus 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon. Mikäli ylityön arvioitu kesto on enintään yksi tunti, edellä mainittua taukoa ei pidetä.
3. Tauot kuuluvat työaikaan. Taukojen pitoajoista sovitaan paikallisesti. Tauoista sovittaessa otetaan huomioon työntekijän työssä jaksaminen.

11 § Vapaapäivät

1. Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.
2. Tuotannollisten syiden niin vaatiessa voidaan viikkolepo sopia siirrettäväksi. Vastaava vapaa, joka lyhentää säännöllistä työaikaa, on kuitenkin annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa sen alkuperäisestä ajankohdasta. Mikäli viikkolepoa ei ole edellä mainitulla tavalla annettu, suoritetaan työntekijälle menetetyn viikkolevon korvaus, joka on suuruudeltaan työhön käytetyn ajan palkka.
3. Lauantai on yleensä viikon toinen vapaapäivä. Töissä, joita laatunsa vuoksi on tehtävä kaikkina arkipäivinä, voidaan lauantain sijasta antaa vapaapäiväksi jokin muu saman viikon arkipäivä. Tällainen vapaapäivä on pyrittävä sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen.
4. Käytettäessä työtuntijärjestelmää viikon toinen vapaapäivä voidaan siirtää annettavaksi myöhemmin saman tasoittumisjakson aikana.
5. Jouluaatto, pääsiäislauantai ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, elleivät pakottavat tuotannolliset syyt muuta vaadi. Näinä päivinä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

12 § Ylityö

1. Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan pitää ylityössä enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Lisäylityön tekemisestä voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen, tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, tai ellei henkilöstön edustajaa ole valittu, työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstöryhmän välillä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa jakautuen siten, ettei ensimmäisessä kappaleessa mainittu 138 tunnin enimmäistuntimäärä ylity.

Paikallisesti voidaan sopia, että ylityön enimmäismäärien tarkastelujakso on yksinomaan kalenterivuosi.

2. Työn tekemisestä ylityönä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken mahdollisimman selvästi ja todisteellisesti.
3. Ylityöstä on sovittava, mikäli mahdollista, viimeistään ennen varsinaisena työaikana pidettävää viimeistä virkistystaukoa.

13 § Hätätyö

Hätätyötä voidaan tehdä työaikalain (605/96) 21 §:ssä mainituin edellytyksin.

14 § Varallaolo

Työaikalain mukainen varallaolo korvataan työntekijälle maksamalla hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet keskituntiansion mukaan määräytyvästä palkasta tai lukemalla puolet varallaoloajasta työaikaan.

15 § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
2. Hälytysluontoisesta työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:
 - A. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.
 - B. Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana, maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

IV PALKKAUSMÄÄRÄYKSET

16 § Palkkaus

1. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu:
 - 1) työn vaativuuden perusteella määräytyvästä vaativuusryhmän palkasta
 - 2) työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella määräytyvästä ammattitaitolisästä
 - 3) lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

2. **Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.2.2018 – 31.1.2019:**

Vaativuusryhmä	Paikkakuntaluokka					
	Pk-seutu		I		II	
	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h
1	9,78	10,27	9,16	9,62	8,87	9,31
2	10,27	10,78	9,62	10,10	9,29	9,75
3	10,81	11,35	10,15	10,66	9,81	10,30
4	11,40	11,97	10,67	11,20	10,34	10,86
5	11,92	12,52	11,17	11,73	10,81	11,35

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.2.2019 – 31.1.2020:

Vaativuusryhmä	Paikkakuntaluokka					
	Pk-seutu		I		II	
	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h
1	9,93	10,43	9,30	9,77	9,01	9,46
2	10,43	10,95	9,77	10,26	9,44	9,91
3	10,98	11,53	10,31	10,83	9,97	10,47
4	11,58	12,16	10,84	11,38	10,51	11,04
5	12,11	12,72	11,35	11,92	10,99	11,54

3. **Vaativuusryhmittelyn perusteet**

Vaativuusryhmittelyn perusteena on työn vaativuus, jolla tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Vaativuuden arviointi perustuu työtehtävien sisällön kuvauksiin, joissa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, vastuu ja kuormitus.

Vaativuusryhmä 1

Työ, joka edellyttää lyhyehköä perehdyttämistä, mutta ei aiempaa kokemusta. Vastuu ja kuormitus on vähäinen.

Vaativuusryhmä 2

Työ, jonka osaaminen edellyttää aiempaa kokemusta. Työn kuormitus on vähäinen ja vastuu normaali.

Vaativuusryhmä 3

Työ, jonka osaaminen edellyttää alan ammatillista koulutusta tai vastaavaa kokemusta. Työn vastuu ja kuormitus on normaali.

Vaativuusryhmä 4

Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista koulutusta ja/ tai pitkää kokemusta. Työn vastuu ja/tai kuormitus on normaalia korkeampi.

Vaativuusryhmä 5

Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta ja/tai monipuolista pitkää kokemusta. Työ edellyttää hyvin suurta vastuuta, itsenäisyyttä tai esimiesasemaa. Työn kuormitus on hyvin korkea.

4. Työpaikan vaativuusryhmittelyn tekeminen ja työntekijöiden sijoittaminen niihin

1. Vaativuusryhmittelyn tekeminen

Työpaikalla tehtävät työt sijoitetaan niiden vaativuuden perusteella edellä mainittuihin vaativuusryhmiin. Vaativuusryhmittely tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai edustajien kanssa paikallisesti sovitulla kokoonpanolla.

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmittely tehdään vastaamaan työpaikan töiden vaativuustasojen, että työntekijät voidaan niihin sopimuksen tarkoittamalla tavalla sijoittaa. Vaativuusryhmittelyä tehtäessä voidaan työpaikan tehtävät tarkastella työkokonaisuuksina.

2. Työntekijän vaativuusryhmän määrittely

Työntekijän vaativuusryhmän määrittelyn tekee työnantaja tai tämän edustaja ja asianomainen työntekijä. Työnantajan edustajan tulee olla mahdollisimman hyvin perehtynyt yrityksen työntekijöiden palkkaukseen. Mikäli työntekijän vaativuusryhmän määrittelyssä ilmenee erimielisyyksiä, työntekijä voi tällöin pyytää mukaan työntekijöitä edustavan luottamushenkilön.

Luottamusmiehelle annettavien tietojen osalta noudatetaan mitä luottamusmiessopimuksen 6 §:n kohdassa 1 on sanottu.

Soveltamisohje:

Työnantajan määrittäessä työntekijän vaativuusryhmää tulee määrittelyn perustua työntekijän tekemien töiden vaativuuteen.

Mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu useamman vaativuusryhmän töitä, työntekijän vaativuusryhmä määritetään hänen pääasiallisesti tekemien töiden vaativuusryhmän mukaan tai määrittämällä vaativuudeltaan erilaisten töiden aikaosuuksille painotettu vaativuusryhmä. Aikaosuuksien käyttö edellyttää työlajikohtaista työaikakirjanpitoa tai ellei tällaista ole niin työsuunnitelmaa.

5. Ammattitaitolisä

Työntekijän ammattitaitolisän määrittely

Työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella työnantaja määrittelee työntekijän palkkaukseen sisältyvän ammattitaitolisän. Työnantaja määrittää työpaikalla sovellettavan järjestelmän keskeiset tekijät, joita ovat

- ammattitaitolisän perusteet
- järjestelmän porrastus ammattitaidon kehittymisen mukaan
- ammattitaitolisän määrä

Työpaikalla sovellettavan järjestelmän perusteet selvitetään kaikille työntekijöille.

Ammattitaitolisän määrittelyssä työnantaja voi käyttää esimerkiksi seuraavia perusteita sekä yrityskohtaisia tekijöitä:

PERUSTE	KUVAUS
Työkokemus	- alan aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykyisissä työtehtävissä
Työsaavutus	- on aikaansaapa työssään
Työn laatu	- sitoutuneisuus yrityksen laatujärjestelmiin ja/tai laatunormeihin - joutuu harvoin korjaamaan huolimattomuudesta tai ennakoitavista virheistä johtuvia puutteita
Yhteistyökyky	- kykenee työskentelemään tuloksellisesti muiden kanssa
Asiakaslähtöisyys	- ottaa vastuun asiakkaasta - edustaa yritystä myönteisellä tavalla
Kehityskyky	- haluaa oppia ja perehtyä uusiin työtehtäviin ja työmenetelmiin
Taloudellisuus	- kustannustietoisuus liittyen mm. materiaaleihin ja työmenetelmiin
Erikoisosaaminen	- ammatillinen erikoisosaaminen, joka ei sisälly vaativuusryhmässä huomioituun ja jota voidaan hyödyntää työtehtävissä
Yrityskohtainen	
Yrityskohtainen	

Ammattitaitolisän määrä on 5 – 30 % vaativuusryhmän palkasta.

Ammattitaitolisä määritellään ensimmäisen kerran viimeistään silloin, kun työsuhde on kestänyt 4 kuukautta. Aiemmat työsuhteet samalla työnantajalla otetaan huomioon em. 4 kuukauden määräaika laskettaessa. Ammattitaitolisä voidaan palkkauksessa määritellä myös heti työsuhteen alkaessa, mikäli se esim. aiempi työkokemus huomioon ottaen on perusteltua.

Ammattitaitolisä tarkistetaan, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat tai ammattitaitolisän määrittelyn perusteet sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

Mikäli työpaikalla ei ole määritelty ammattitaitolisän perusteita, määrää ja porrastusta edellä esitetyllä tavalla, maksetaan työntekijälle ammattitaitolisä vähintään 6 % suuruisena.

6. Tulos- ja voittopalkkio

Paikallisesti sopien voidaan palkkausjärjestelmää täydentää esimerkiksi tuottavuuteen, toimintavarmuuteen tai raaka-ainesäästön lisäykseen perustuvalla tulospalkkioilla. Tulospalkkion määräytymisen perusteista sovittaessa sovitaan myös siitä, otetaanko tulospalkkio huomioon keskituntiansion laskennassa.

Työntekijälle maksettu tulospalkkio otetaan huomioon laskettaessa vuosilomakorvausta ja -palkkaa, mikäli tulospalkkiota ei ole sovittu laskettavaksi keskituntiansioon.

Työnantaja voi yhtiön johdon tai yhtiökokouksen päätöksellä maksaa esimerkiksi liikevaihtoon, käyttökatteeseen, jalostusarvoon tai pääoman tuottoon perustuvaa voittopalkkiota. Palkkion jakamisen perusteista työnantaja sopii paikallisesti tai antaa työntekijöille niistä selvityksen.

17 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät

1. Alan aikaisempaa työkokemusta vailla olevan oppisopimussuhteisen työntekijän palkka on ensimmäisen vuoden aikana vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta ja toisen vuoden osalta vähintään 95 % vaativuusryhmä yhden palkasta. Kolmantena oppisopimusvuotena työntekijälle maksetaan vähintään vaativuusryhmä yhden palkka.

Huom. Alan aikaisemman kokemuksen puuttuessa arvioidaan ja otetaan huomioon muilta toimialoilta kertynyt työkokemus palkkaa korottavana tekijänä.

Täydennyskoulutuksessa olevan oppisopimusopiskelijan palkka on vähintään vaativuusryhmä kahden palkka.

Työsuhteen kestäessä aloitettu oppisopimuskoulutus rinnastetaan palkkauksenosalta työntekijän omaan tehtävään.

Koulutuksen päätyttyä suoritetaan aina palkkaperusteiden tarkistus.

Oppisopimussuhteeseen noudatetaan muiden kuin palkkojen osalta tämän sopimuksen ehtoja.

2. Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

3. Peruskoulussa, lukiossa tai muussa oppilaitoksessa opiskelevalle sekä kyseisenä vuonna peruskoulun tai lukion päättäneelle nuorelle, joka on työssä oppilaitosten loma- tai muina vapaa-aikoina, maksetaan vähintään 70 % vaativuusryhmä yhden palkasta.
4. Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdyttämisajalta vähintään 90 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

Perehdyttämisaajan palkkaa voidaan maksaa perehdyttämiseen tarvittavalta ajalta työsuhteen alkaessa enintään kahden kuukauden ajan. Mikäli kyseessä on neljä kuukautta lyhyempi työsuhde, voi tämä ajanjakso olla enintään puolet työsuhteen kestosta.

17a § Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha

Kun työntekijä työsuhteensa aikana suorittaa alaansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, ja toimittaa työnantajalle siitä todistuksen, maksaa työnantaja hänelle kertakorvauksena tutkintokohtaisen 110 euron suuruisen ammattitutkintorahan.

18 § Paikkakuntien kalleusluokittelu

Seuraavat kunnat kuuluvat I kalleusluokkaan:

Enontekiö, Hyrynsalmi, Hyvinkää, Hämeenlinna, Ii, Inari, Joensuu, Jyväskylä, Järvenpää, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kerava, Kirkkonummi, Kittilä, Kolari, Kuhmo, Kuopio, Kuusamo, Muonio, Oulu, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemi, Salla, Savukoski, Simo, Sodankylä, Tampere, Tervola, Tornio, Utsjoki, Vaasa ja Ylitornio sekä kaikki Ahvenanmaan kunnat.

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan.

Tässä sopimuksessa pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan Helsinkiä, Espoota, Kauniaista ja Vantaata.

19 § Suorituspalkat

1. Paikallisesti voidaan sopia suorituspalkalla tehtävistä töistä. Palkkauksesta on sovittava ennen niillä tehtävää töiden aloittamista.

Suorituspalkalla tarkoitetaan kokonaan työtuloksen määrästä, tai määrästä ja laadusta muodostuvaa palkkaa, sekä osaksi aikaan ja työsuoritukseen perustuvaa palkkaa.

2. Suorituspalkkaisista töistä sovittaessa niiden hinnoittelun perusteena käytetään tämän sopimuksen mukaisia vaativuusryhmiä. Mikäli hinnoittelussa joudutaan soveltamaan useampaa vaativuusryhmää, käytetään perusteena tehtävien töiden pääasiallista vaativuusryhmää.
3. Suorituspalkkaisessa työssä työt on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio nousee normaalilla urakatyövauhdilla vähintään 20 % hinnoittelun perusteena ollutta vaativuusryhmän palkkaa korkeammaksi.

Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työnvaativuusryhmän mukainen tuntipalkka taattu. Tämä takuu ei koske tapauksia, joissa työntekijä työvauhdistaan johtuen ei ole saavuttanut tuntipalkkaansa, vaikka työolosuhteet ovat olleet normaalit eikä muitakaan työnjärjestelyistä tai urakan hinnoitteluista johtuvia haittoja ole esiintynyt. Työnantajalla on selvitysvelvollisuus urakkahinnoittelun oikeellisuudesta.

Suorituspalkalla tapahtuvaa työtä voidaan tehdä myös ryhmätyönä. Työnantaja maksaa tällöin palkan ryhmän ilmoittamaa jakoperustetta noudattaen.

4. Paikallisesti voidaan sopia henkilökohtaisen tuntipalkan lisäksi maksettavasta tuotantolisästä, jonka perusteena voi olla työn määrä, laatu tai jokin muu sovittu peruste.
5. **Suoriteperusteinen kokonaispalkkaus**

Työnantaja ja työntekijä voivat työmaakohtaisesti sopia määrätyn työkohteen suoriteperusteisesta kokonaispalkkauksesta. Suoriteperusteen hinnoittelusta tulee sopia ennen työn aloittamista.

Suoriteperusteisessa kokonaispalkkauksessa sovelletaan suorituspalkkaisen työn mukaista tavoiteansiota. Työkohteesta sovittava kokonaispalkka sisältää kaikki työaikaan liittyvät korvaukset edellyttäen, että työntekijä/työntekijäryhmä voi itse päättää työn suorittamisen ajankohdasta. Suoriteperusteista kokonaispalkkausta sovellettaessa työntekijän henkilökohtainen aikapalkka on taattu.

20 § Tasoitetut kuukausipalkat

Tasoitettu, kuukaudesta toiseen saman suuruisena maksettava kuukausipalkka lasketaan siten, että tuntipalkka kerrotaan luvulla 170.

21 § Vuorotyö ja yötyö 1.2.2018 alkaen

- | | | |
|----|-------------------------------|-------|
| 1. | Vuoro- ja yötyölisät | snt/h |
| | iltavuoro (esim. klo 14 - 22) | 79 |
| | yövuoro (esim. klo 22 - 05) | 153 |
2. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään tässä sopimuksessa määrätyistä työn alkamis- ja päättymisajoista poiketen, maksetaan klo 22 ja 05 välillä tehdyiltä työtunneilta yövuorolisää vastaava korotus.

22 § Kutsunta ja reservin harjoitus

1. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan taikka valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä ko. päivän korvauksena yhden työpäivän ansion keskituntiansion mukaan laskettuna. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.
2. Edellä mainittu korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsunta- tai valintatoimitus pidetään.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa keskituntiansion mukaisen palkan. Edellä sanottu koskee sellaisia kertausharjoituksia, joilta valtio maksaa reserviläispalkan.

23 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään, omana vihkimispäivänään tai parisuhteensa rekisteröintipäivänä saada säännöllistä työaika vastava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä.

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

Aviopuoliso on verrattavana pidetään myös avopuolisoa jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia sekä rekisteröityä kumppania.

24 § Ylityöt ja sunnuntaityö

1. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 9 §:n 1. kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen eli 8 tunnin työajan tai 9 §:n 2. ja 3. kohdassa tarkoitettussa työvuoroluettelossa vahvistetun säännöllisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Viikoittainen ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ottamatta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä ylittää työehtosopimuksen 9 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan tai 9 §:n 2. ja 3. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen työajan.

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

Kun viikkoilytyökorotus on maksettu kahdeksalta (8) tunnilta (50 %) korvataan sen jälkeiset työviikon muut ylityökorotukseen oikeuttavat tunnit aina 100 %:n ylityökorotuksella riippumatta siitä onko kyseessä viikoittainen tai vuorokautinen ylityö.

Milloin viikoittainen säännöllinen työaika määräytyy 9 §:n 2. tai 3. kohdassa tarkoitettun työvuoroluettelon mukaan ja työnantaja katkaisee työntekijän työsuhteen ennen kuin tämän työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan montako tuntia keskimäärin, työaika kesken jääneenä ajanjaksona on päivittäistä ylityötä mukaan laskematta viikkoa kohti 40 tuntia pitempi ja sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan viikkoilytyökorvausta vastaava korvaus.

3. Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaan maksettavana sunnuntaityökorvauksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % henkilökohtaisesta palkasta. Korvaus voidaan sopia siirrettäväksi työaikapankkivapaaksi.

Sunnuntaityöstä maksettava korotus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Palkallisen vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen rahana maksettavan korotuksen määräytymisperusteita.

4. **Viikonlopputyö**

Työntekijälle, joka työsopimuksensa mukaisesti työskentelee ainoastaan viikonloppuisin, arkipyhinä tai joulu- tai juhannusaattona, palkka voidaan sopia maksettavaksi samansuuruisena kaikilta työtunneilta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi, että sovittu palkka sisältää mahdolliset iltatyö- ja lauantaityölisät sekä vuorokautiset ylityökorvaukset ja sunnuntaityön korotusosan.

5. **Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan**

Ylityöstä maksettava palkka voidaan ennen ylityön aloittamista sopia vaihdettavaksi vastaavaan palkalliseen vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana tai siirrettäväksi työaikapankkiin.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin 24 §:n säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Muu kuin työaikapankkivapaa on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

Tällainen vapaa-aika rinnastetaan vuosilomaa ansaittaessa vuosilomalain 3 §:ssä mainittuihin työssäolopäivien veroisiin päiviin

25 § Kokonaispalkkaus

Työntekijä, joka toimii työnjohto- tai tuotannosta vastaavassa tehtävässä tai itsenäisessä asiantuntijatehtävässä ja joka voi itse päättää työaikojensa järjestelystä, voi työnantajansa kanssa sopia kokonaispalkkauksesta.

Kokonaispalkka koostuu tällöin perusosasta (tunti- tai kuukausipalkka) ja sen lisäksi suoritettavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta, joka kattaa mahdollisen yli- ja sunnuntaityön sekä muut työaikaan liittyvät korvaukset.

26 § Korvaus hätätyöstä

Hätätyöstä, jota tehdään vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

27 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan työntekijälle kahdesti kuukaudessa, jollei toisin ole sovittu.

Palkan laskenta-aika on viisi työpäivää kunkin palkkakauden viimeisestä työpäivästä lukien. Palkanmaksun sattuessa pyhäpäivälle maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmän tarkoittamaa keskimääräistä työaikaa tai työaikapankkia voidaan paikallisesti sopia palkka maksettavaksi keskimääräisen säännöllisen 40-tuntisen viikkotyöajan mukaan.

Jos yrityksessä maksetaan palkka em. sääntöä noudattaen kahden viikon välein ja paikallisesti asiasta sovitaan, voi toinen maksettavista tileistä olla ns. ennakotili. Työntekijälle on kuitenkin annettava työsopimuslain tarkoittama selvitys lopullisesta palkasta (palkkalaskelma), josta käy ilmi mm. työtuntien ja ansion määrä, vähintään kerran kuukaudessa.

Palkanmaksukauden aikana suoritetusta lisä-, yli- ja hätätyöstä on korvaus suoritettava erillisenä varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, on ne otettava huomioon palkan korotusosia laskettaessa.

Palkan korotusosia ei saa sisällyttää työntekijän peruspalkkaan.

2. Muistutukset palkkaa vastaan on tehtävä maksettuun rahamäärään sekä laskettuun palkkamäärään nähden heti kun se on mahdollista, kuitenkin viimeistään palkanmaksua seuraavan kalenterikuukauden aikana.
3. Työsuhteen päättyessä on lopputili maksettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän työpäivän kuluessa.
4. Ellei toisin sovita, palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen.

28 § Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen kahden palkanmaksukauden keskimääräistä tuntiansiota.

Kun ansion määrä vaihtelee esim. työntekijän työpanokseen perustuvasta tuotantolisästä tai urakkapalkasta johtuen, keskituntiansion laskentajaksoneksi käytetään kuuden palkanmaksukauden jaksoa.

Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuorotyö- ja olosuhdelisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia.

Mikäli yrityksessä on käytössä edellä mainitusta laskenta-ajanjaksosta poikkeava keskituntiansion laskenta-ajanjakso, voidaan vallinnutta käytäntöä jatkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli keskituntiansiota ei voida edellä mainitulla tavalla laskea työsuhteen lyhytaikaisuuden takia, lasketaan se työsuhteen viimeiseltä palkanmaksukaudelta.

V ERINÄISET KORVAUKSET JA LISÄT

29 § Arkipyhäkorvaus

1. Arkipyhältä, joka on muu arkipäivä kuin lauantai, maksetaan työntekijälle säännöllistä työaikaa vastaavalta ajalta keskituntiansion mukaan laskettu arkipyhäkorvaus.
2. Tässä sopimuksessa tarkoitettuja arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, vapunpäivä sekä ensimmäinen ja toinen joulupäivä.
3. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kaksi kuukautta ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työnantaja on arkipyhää edeltäneeltä ja sitä lähinnä seuranneelta työpäivältä työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollinen. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös tapauksissa, joissa työstä poissaolo toisena edellä mainituista päivistä perustuu työnantajan suostumukseen.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös työntekijälle, jolle on ennen korvattavaa arkipyhää voimassa olevasta ja sitä edeltäneistä samaan työnantajaan enintään kahden edellisen vuoden aikana olleista työsuhteista kertynyt vähintään kuuden kuukauden pituinen työsuhde ja joka välittömästi ennen korvattavaa arkipyhää on ollut työssä vähintään kaksi viikkoa.

4. Työntekijälle, joka on oikeutettu arkipyhäkorvaukseen ensimmäiseltä joulupäivältä, pitkäperjantailta ja toiselta pääsiäispäivältä, maksetaan kyseisenä arkipyhänä tehdystä työstä arkipyhäkorvauksen lisäksi palkka kuten sunnuntaityöstä. Muina arkipyhinä tehdystä työstä maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä.

5. Arkipyhäkorvaus maksetaan viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle vain silloin, kun kyseessä on 4. kohdan luettelon mukaisina arkipyhinä työskentely.
6. Arkipyhäviikolla ovat kaikki arkipäivät työpäiviä lukuun ottamatta itsenäisyyspäiväviikon, uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, helatorstaiviikon, vapunpäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeistä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä.

Mikäli em. lauantaina tuotannollisista syistä johtuen ollaan työssä, annetaan vastaava viikkotyöaika lyhentävä vapaa muuna ajankohtana. Ellei vastaavaa vapaata anneta, maksetaan ko. lauantaina tehdystä työstä 50 %:lla korotettu palkka.

30 § Itsenäisyyspäivän palkka

Työntekijälle maksetaan itsenäisyyspäivältä, jos se muuten olisi ollut työpäivä, täyttä työpäivää vastaava keskituntiansion mukaan laskettu palkka.

Jos työtä tehdään päivä-, tunti- tai urakkapalkalla, on palkan saamisen edellytyksenä, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää ennen itsenäisyyspäivää.

Itsenäisyyspäivänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

31 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

1. Oikeus palkkaan sairausajalta

Milloin työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaansa tahallisesti, on hänellä oikeus palkkaan sairausajalta seuraavasti:

Työsuhteen jatkuttua vähintään viikon, mutta alle kuukauden ennen työkyvyttömyyden alkua, on työntekijällä oikeus saada 50 % palkasta niille työpäiville, jotka ovat sairastumispäivän ja sitä seuraavien 9 arkipäivän ajanjaksolla.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään yhden (1) kuukauden, oikeus palkkaan on enintään 28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään kolme (3) vuotta, on vastaava ajanjakso 35 päivää.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään viisi (5) vuotta, on vastaava ajanjakso 42 päivää.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään kymmenen (10) vuotta, on vastaava ajanjakso 56 päivää.

Kausityöntekijän oikeus sairausajan palkkaan

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijä, jonka työsuhde on työkausittain kestänyt vähintään 3 kuukautta, palatessa saman työnantajan palvelukseen hän tulee yhden kuukauden työsuhteen edellyttämän sairausajan palkanmaksusäännöksen piiriin toisena työ kautena 14 päivän kuluttua ja kolmantena työ kautena heti työsuhteen alettua.

2. Työkyvyttömyyden toteaminen

Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä työnantajalle.

Työntekijä voi sairastuessaan olla poissa työstä omalla ilmoituksellaan enintään kaksi päivää. Sairauden jatkuessa tätä pidemmän ajan työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Omalla ilmoituksella pidettävien sairauspoissaolojen vuotuisesta maksimimäärästä 6 päivän yli menevältä osalta toimitaan työpaikkakohtaisen ohjeistuksen mukaisesti.

Ilmoitus- ja muista käytännöistä sovitaan paikallisesti siten, että niissä huomioidaan sairauden aiheuttamat rajoitukset.

Perustellusta syystä työnantaja voi ohjata työntekijän työterveyslääkärin tarkastettavaksi tai edellyttää lääkärintodistusta sairaudesta.

3. Palkanmaksu työkyvyttömyyden aikana

Sairausajan palkan suuruus on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontoisetuineen. Alle yhden kuukauden kestäneessä työsuhteessa urakkapalkalla työskentelevälle työntekijälle lasketaan sairausajan palkka (50 %) hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa perusteella.

Työnantaja maksaa sairausajan palkan säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut sairausajan- tai äitiysvapaan ajalta palkkaa, työnantajalla on oikeus saada hyväkseen työntekijälle saman työkyvyttömyyden ajalta kuuluvan sairausvakuutuslain, tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain mukainen korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Mikäli sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa tai äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta, tai se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan ja äitiysvapaan ajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on kokonaan tai osittain työnantajan maksukaudelta evätty.

4. Omavastuu- ja jaksotusmääräykset

Kun työkyvyttömyys kestää enintään sairastumispäivän ja kuusi (6) sitä seuraavaa arkipäivää, ei sairausajan palkkaa makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä (omavastuupäivä). Kun työsuhde on kestänyt ennen sairastumispäivää vähintään 10 kuukautta tai työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, ei omavastuupäivää ole.

Tapauksessa, jossa työntekijä sairastuu tai joutuu tapaturman uhriksi kesken työpäivän, maksaa työnantaja työntekijälle tältä päivältä täyden palkan. Työkyvyttömyyden jatkuessa ensimmäinen sairauspäivä on seuraava päivä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 kalenteripäivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai päivärahaa, jatkuu sairausajan palkan maksaminen ilman mahdollista omavastuupäivää, jos palkanmaksujakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan kunnes sairaus tai sairausajan palkanmaksuajanjakso päättyy.

Mikäli saman sairauden uusiutumisesta on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairauspäivärahaa tai sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen kuin kyseessä olisi uusi sairaus, eli noudatetaan normaaleja omavastuu- ja jaksotussäännöksiä.

Tarvittaessa määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

5. Korvaava työ

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tavanomaisia työtehtäviään, työnantaja voi tarjota korvaavaa työtä jota henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään. Ennen korvaavan työn aloittamista työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvittää korvaavan työn soveltuvuus työntekijälle.

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Korvaavan työn sijasta työntekijälle voidaan järjestää ammatillista koulutusta.

32 § Palkanmaksu perhevapailta

Äitiysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan työsopimuslain mukaisen äitiysvapaan ajalta palkkaa kuukauden jaksoon sisältyviltä työpäiviltä äitiysvapaan alkamispäivästä lukien. Tätä sääntöä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Isyysvapaa

Työntekijän oikeus saada isyysvapaata määräytyy työsopimuslain mukaisesti. Tältä ajalta työnantaja ei ole palkanmaksuvelvollinen.

Tilapäinen hoitovapaa

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle työehtosopimuksen määräysten mukaista sairausajan palkkaa hänen huollettavanaan olevan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Poissaolon pituus on kerrallaan 1,2,3, tai 4 päivää.

Edellä sanottua sovelletaan myös adoptiovanhempiin, eri taloudessa asuvaan huoltajaan ja rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin sekä yksinhuoltajiin.

Sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön.

Hoitovapaaseen oikeutetut voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan saman kalenterijakson aikana ja heillä on oikeus sairausajan palkkaan, mutta ei yhtäaikaisesti.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksessa n:o 619/2015 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskursseille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

33 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa

1. Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen ja välttämättömät matkakustannukset työntekijän käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (708/2013) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa
- nuorten työntekijöiden suojelusta annettuun lakiin (998/93) liittyvissä tutkimuksissa
- säteilylaissa (592/91) tarkoitetuissa tutkimuksissa
- valtioneuvoston asetuksen (708/2013) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan
- valtioneuvoston asetuksen (339/2011) tarkoittamissa syöpäseulonnoissa

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

2. Muut lääkäriissä käynnit ja tutkimukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, milloin vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella tai tarpeen kiireellisyyden takia.

- sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta
- tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta
- kroonisten sairauksien, esim. diabetes, vaatimien toistuvien tarkastusten ajalta
- apuvälineen, esim. silmälasien, määräämiseksi tehdyn lääkärintarkastuksen ajalta
- raskaudenaikaisten lääketieteellisten tutkimusten ajalta
- sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan, todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta
- kesken työvuoron ilmenevän, äkillisen työkyvyttömyyden aiheuttavan hammassairauden ensimmäisen hoitokerran ajalta silloin, kun työsuhde ennen tapahtumaa on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

Edellä tarkoitettujen korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta luotettava selvitys, esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti.

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan varaamansa lääkärintarkastuksen ajankohdan työnantajalle etukäteen.

34 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön allekirjoittaman eräitä sosiaalisia järjestelyjä koskevan sopimuksen mukaisen ryhmähenkivakuutuksen.

35 § Vuosiloma

1. Vuosilomasta on voimassa, mitä vuosilomalaissa on määrätty.

Kertyneestä lomasta annetaan vähintään 12 arkipäivää yhdenjaksoisena lomana lomakaudella (2.5. – 30.9.). Lomakauden ulkopuolella annettu vuosiloman osa pidennetään 1/3:lla seuraavasti:

*Vuosilomaa siirretty
lomakauden ulkopuolelle*

Pidennys

1 päivä	-
2 päivää	1 päivä
3 päivää	1 päivä
4 päivää	1 päivä
5 päivää	2 päivää
6 päivää	2 päivää
7 päivää	2 päivää
8 päivää	3 päivää
9 päivää	3 päivää
10 päivää	3 päivää
11 päivää	4 päivää
12 päivää	4 päivää
13 päivää	4 päivää
14 päivää	5 päivää
15 päivää	5 päivää
16 päivää	5 päivää
17 päivää	6 päivää
18 päivää	6 päivää

Neljä viikkoa ylittävän vuosiloman (talviloman) työnantaja voi antaa erikseen lomakauden ulkopuolella.

2. Vuosilomaa annettaessa luetaan lomapäiviksi kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto.
3. Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

4. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan määräytymisperusteena on vuosiloman alkamista edeltävän laskentajakson mukainen keskituntiansio.

Vuosilomapalkka päivää kohden saadaan kertomalla em. tavoin laskettu keskituntiansio työsopimuksessa sovitulla säännöllisen viikkotyöajan tuntimäärällä ja jakamalla näin saatu viikkopalkka kuudella (6). Täten laskettu päiväpalkka kerrotaan luvulla 1,03.

Mikäli työntekijän säännöllinen viikkotyöaika vaihtelee, lasketaan keskimääräinen toteutunut säännöllinen työaika lomanmääräytymisvuoden ajalta.

Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista lähinnä olevana normaalina palkanmaksupäivänä tai paikallisesti sovittavalla tavalla.

5. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.
6. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päätyttyä.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen syiden takia.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkamisesta annetun lain edellyttämällä tavalla, sekä myös äitiys- ja vanhempainvapaalla tai lomautettuna olevalle työntekijälle. Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijälle, jonka työsuhde irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä.

Vapaaehtoinen asepalvelus rinnastetaan tässä asevelvollisuuteen.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli asepalvelusta suorittamaan lähteneelle työntekijälle on suoritettu lomaltapaluuraha, ei tämän kohdan määräystä sovelleta.

Mikäli vuosiloma annetaan 1. kohdan mukaisesti pidennettynä, ei lomaltapaluurahaa lasketa pidennyksen osalta.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomaltapaluurahan tai sen osan vaihtamisesta palkalliseen vapaaseen. Vapaan pituutta työpäivinä laskettaessa vaihdettavan lomaltapaluurahan määrä jaetaan yhden työpäivän palkalla. Jäljelle jäävä osuus lomaltapaluurahasta maksetaan seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohje:

Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään viisi lomaltapaluurahavapaapäivää. Arkipyhät eivät kuluta lomaltapaluurahan vaihtopäiviä. Pidetyt vapaat luetaan

työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ja työajan lyhennyspäiviä ansaittaessa.

7. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole sovittu lomakorvauksen maksamisesta kunkin palkanmaksun yhteydessä, suoritetaan työntekijälle eräänäntävä lomakorvaus seuraavasti:
- 13,0 % työansioista sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut alle vuoden;
 - 16,5 % työansioista siltä osin kuin työntekijän työsuhde on keskeytymättä jatkunut yli vuoden.

Työansioon luetaan työajalta maksetut palkat, työkyvyttömyysajan palkka ja äitiysvapaan ajalta maksettu palkka.

8. Toistaiseksi voimassa olleen eli jatkuvan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka.

Ajalta, jolta vuosilomalain mukaan kertyy vuosilomaa ilman, että tältä ajalta työntekijälle olisi kertynyt työansiota, lasketaan lomakorvaus sen työansion mukaan, joka työntekijällä tänä aikana olisi ollut.

36 § Matkakustannusten korvaukset 2018

1. Päivittäiset matkakustannukset

Asunnon ja työntekopaikan väliset matkat työntekijä suorittaa pääsääntöisesti omalla kustannuksellaan.

Töissä, joissa ei ole kiinteää työpaikkaa ja tunnusomaista on, että työn tekemispaiikka usein vaihtuu, työnantaja maksaa päivittäisten matkakustannusten korvausta seuraavasti:

<i>Asunnon ja työkohteen välinen yhdensuuntainen matka</i>	<i>Korvaus/pv</i>
20 – 30 km	3,80 euroa
31 – 50 km	7,15 euroa
51 – 70 km	8,40 euroa
yli 70 km	sovitaan erikseen.

Mikäli työnantaja on järjestänyt työntekijöiden kuljetukset työn tekemispaiikalle, korvausta ei suoriteta.

2. Huoltoajo

Työntekijän suorittaessa työnantajan kanssa sopimaansa ns. huoltoajoa omalla autollaan, suoritetaan hänelle tällöin kustannusten korvauksena 42 senttiä kilometriltä. Mikäli kuljetus edellyttää perävaunun käyttämistä, on lisäkorvaus 7 senttiä kilometriltä. Työvuoron aikana tapahtunut työkohteen vaihtaminen omaa autoa käyttäen katsotaan huoltoajoksi.

3. Komennusmatkojen kulukorvaukset

Mikäli työntekijä työnantajansa määräyksestä matkustaa komennusluontoiselle matkalle, joka kestää vähintään 6 tuntia ja josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, suorittaa työnantaja kulukorvauksena tällaisesta matkasta 15,80 euroa. Mikäli matka kestää yli 10 tuntia, on korvaus 22,35 euroa. Tämä kulukorvaus ei koske normaalia työskentelyä viherrakennuskohteessa työsopimuksessa määritellyllä työntekealueella.

Edellä sanottujen komennusmatkojen matkakulut korvaa työnantaja. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu, että työntekijä suorittaa matkat omaa autoa käyttäen, on korvaus 42 senttiä ajokilometriltä.

4. Yöpymiskorvaus

Mikäli työ- tai komennusmatka edellyttää yöpymistä, työnantaja on velvollinen järjestämään majoituksen. Lisäksi työnantaja maksaa jokaiselta yöpymistä edellyttävältä vuorokaudelta 30,70 euron suuruisen päivärahan.

Työnantajan järjestämästä majoituksesta käsin työskenteleville työntekijöille työnantaja kustantaa kotona käynnin kerran viikossa. Kotona käynti korvataan yleisten kulkuneuvojen mukaisesti kuitenkin niin, että työnantajan korvattava kustannusosuus on enintään 53,60 euroa/kerta. Mikäli kotona käynti tapahtuu kahden viikon välein, on vastaava korvaus enintään 106 euroa/kerta.

VII TYÖTURVALLISUUS

37 § Yleisiä määräyksiä

1. Työnantajan on toteutettava kaikki tarpeelliset varotoimet, joilla estetään työntekijän joutuminen työssään alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

2. Koneiden, laitteiden ja välineiden käytössä on ehdottomasti noudatettava niiden työturvallisuudesta annettuja ohjeita. Jokainen työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle havaitsemistaan puutteista, jotka vaarantavat työturvallisuutta.
3. Myrkyllisten aineiden (ruiskutteet, pölytteet ym.) käsittelyssä ja säilytyksessä on tarkoin noudatettava valmistajan antamia ohjeita. Ruiskutettaessa tai muutoin käytettäessä myrkkyaineita kasvihuoneissa on ennen niissä tapahtuvaa työn jatkamista varattava riittävä aika ilman puhdistumista varten.
4. Työnantaja järjestää kustannuksellaan terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksi käyttäen työntekijöitä koskevan lakisääteisen työterveyshuollon niin kuin työterveyshuoltolaissa 1383/2001 ja valtioneuvoston asetuksessa työnantajan velvollisuudeksi säädetystä työterveyshuollosta 708/2013 on sanottu.
5. Myrkyllisten kasvinsuojeluaineiden ja rikkakasvien hävitteiden kanssa työskenteleville työntekijöille työnantaja järjestää ja korvaa kerran vuodessa lääkärintarkastuksen.

Kullakin työpaikalla pidetään työntekijäin nähtävänä lista käytössä olevista kasvinsuojeluaineista sekä jokaiseen aineeseen liittyvä käyttöturvallisuustiedote. Listan jäljennös annetaan työntekijälle hänen käydessään tämän kohdan tarkoittamassa lääkärintarkastuksessa.

6. Työskentelytilan korkean lämpötilan aiheuttamaa haitallista kuormitusta arvioitaessa ja vähennettäessä käytetään hyväksi työsuojeluviranomaisen antamia ohjeita.
7. Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi hänelle sopiviin työtehtäviin.

38 § Suojavaatetus

1. Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain tarvittavan määrän suojakäsineitä sekä enintään kaksi suojapukua, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.
2. Ulkotyötä tekeväälle vakinaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarpeellisen sadevaatetuksen.

Vakinaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä, joka joutuu talvisin työskentelemään ulkona, on oikeus hankkia tarkoituksenmukainen lämpöasu enintään kerran kahdessa vuodessa. Lämpöasun hankintakustannuksista työntekijän osuus on 30 % ja työnantajan loput.

3. Tämän pykälän tarkoittamana vakinaisena työntekijänä pidetään myös sellaista työntekijää, joka työn vähyydestä johtuvan lomautuksen tai työsuhteen katkeamisen jälkeen palaa samaan työpaikkaan.
4. Milloin työntekijä joutuu käyttämään työssään syövyttäviä tai myrkyllisiä aineita, varataan hänelle tällaisissa töissä työnantajan toimesta asianmukaiset suojapuku, päähine, jalkineet ja käsineet.
5. Milloin tehdään työtä tai käsitellään aineita, jotka edellyttävät hengityksensuojaimen, kuulonsuojaimen tai suojalasien käyttöä, on nämä annettava työnantajan toimesta. Annettuja suojavälineitä on työntekijä velvollinen käyttämään.
6. Moottori- ja raivaussahatöissä työnantaja varaa työntekijän käyttöön tarkoitukseen hyväksytyt suojakypärän kuulon- ja silmien suojaimineen ja kylmänä vuodenaikana suojakypärän alusmyssyn, turvasaappaat sekä viiltosuojilla varustetut turvahousut ja käsineet.

Jos työ on lyhytaikaista ja työntekijällä on edellä mainitut asianmukaiset varusteet, voidaan paikallisesti sopia niiden käyttämisestä näissä töissä. Työntekijälle maksetaan em. varusteiden käytöstä korvauksena 2,20 euroa työpäivältä.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

39 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopijapuolet toteavat, että sopimuskauden aikana voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusalaa koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

40 § Työpaikan yhteistyö

Työnantajan ja työntekijän välisellä yhteistyöllä on merkittävä vaikutus työilmapiiriin. Yhteistyöllä voidaan lisätä työntekijöiden työssä viihtyvyyttä, vähentää sairauspoissaoloja ja muita tuotantohäiriöitä. Hyvä yhteistyö lisää työn tuottavuutta ja laatua lisäten näin yrityksen toiminnan kannattavuutta sekä palkanmaksukykyä.

Allekirjoittaneet järjestöt suosittelevatkin, että viheralan yrityksissä kiinnitettäisiin huomiota hyvän yhteistyön merkitykseen ja sen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen.

41 § Paikallinen sopiminen

Tässä sopimuksessa useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja luottamusmiehen, tai milloin sellaista ei ole valittu, muun työntekijäin edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta. Luottamusmiehen tai muun työntekijäin edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämän katsotaan edustavan.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus tehdään kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Vakavat taloudelliset vaikeudet sopimusalan yrityksessä

Mikäli MTA:n jäsenyrityksen taloudellinen tilanne merkittävästi vaikeutuu uhaten aiheuttaa mm. henkilöstövähennyksiä, voivat työnantaja ja työntekijät paikallisesti sopia sellaisista työsuhteen ehtojen määräaikaisista muutoksista, joiden tarkoituksena on yrityksen toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaaminen. Työpaikoilla, joissa on valittu luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja, yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet todetaan yhteisesti tämän kanssa ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Paikallisten osapuolten pyytäessä liitot sitoutuvat käymään neuvotteluja tilanteen vaatimista toimenpiteistä ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä.

42 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitoon

Työntekijällä, joka on valittu luottamustoimeen ammattiliiton hallintoon, työehtosopimusneuvotteluihin tai ammattiliiton edustajaksi muuhun hallintoelimeen, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen kokouksiin. Oikeus työstä vapautukseen on myös varajäsenellä varsinaisen jäsenen ollessa estynyt.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeesta työnantajalle niin pian kuin mahdollista, ja vaadittaessa esitettävä kirjallinen kokouskutsu.

Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ja työajanlyhennystä ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

43 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, jäsenmaksut työntekijän palkasta palkanmaksukausittain ja tilittää ne liiton osoittamalle pankkitilille sekä toimittaa työntekijäkohtaisen erittelyn maksuista Teollisuusliitolle saamiensa ohjeiden mukaisesti. Vuoden lopussa tai työsuhteen päätyttyä annetaan verottajalle todistus pidätetystä summasta.

44 § Järjestöjen asiamiehet

Allekirjoittaneiden järjestöjen valtuuttamilla asiamiehillä on, sovittuaan tai ajoissa ilmoitettuaan siitä työnantajalle, oikeus käydä sopimuksen alaisella työpaikalla neuvottelemassa työnantajan kanssa ja yhdessä työnantajan, hänen edustajansa tai työntekijäin luottamusmiehen kanssa käydä seuraamassa sopimuksen soveltamista.

45 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu

1. Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan, tulee hänen tästä viipymättä ilmoittaa työnantajalle.
2. Jos työnantajan ja työntekijän välisissä neuvotteluissa ei ratkaisua aikaansaada, siirtyy erimielisyyden käsittely luottamusmiehen ja työnantajan neuvoteltavaksi, joiden on käytävä neuvottelut viivytystä välttämällä. Mikäli luottamusmiestä ei työpaikalla ole, siirtyy erimielisyys työnantajan ja työntekijän välisten neuvottelujen jälkeen työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi.

3. Jos erimielisyys ei paikallistason neuvotteluissa selviä, siirtyy se työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi. Tätä varten tulee paikallistason neuvotteluista laatia kirjallinen muistio, josta ilmenee erimielisyyden aihe ja siihen esitetyt näkemykset. Muistio on toimitettava molemmille työehtosopimusosapuolille.
4. Jos erimielisyys on syntynyt muista kuin tämän pykälän 1. kohdassa mainituista syistä työnantajan ja työntekijän välillä, on ennen kuin muihin toimenpiteisiin saadaan ryhtyä, asiassa pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten kesken. Elleivät nämä pääse yksimielisyyteen, on asia siirrettävä sopimuspuolten ratkaistavaksi.
5. Jommankumman työehtosopimusosapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuista erimielisyysasioista on neuvottelut aloitettava ja saatettava loppuun tarpeetonta viivytystä välttäen.
6. Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia erimielisyydestä voidaan se saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, alioikeuden ratkaistavaksi.

46 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2018 – 31.1.2020.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muutoin ovat päättyneet.
3. Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä huhtikuun 10. päivänä 2018

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Mikko Jaakkola

Veli-Matti Rekola

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Marko Rosqvist

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 1(13)

VIHER- JA YMPÄRISTÖRAKENTAMISALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Aika: Neuvottelutulos 24.1.2018
Paikka: Maaseudun Työnantajaliiton toimisto,
Annankatu 31-33 C 48, Helsinki
Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat
Teollisuusliiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet seuraavaa:

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Kilpailukyky sopimuksen soveltamista koskevan allekirjoituspöytäkirjan mukainen työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 31.1.2018 ja 1.2.2018 lukien noudatetaan tämän allekirjoituspöytäkirjan määräyksillä päivitettyä työehtosopimusta.

Uudistetun työehtosopimuksen voimassaoloaika on 1.2.2018 – 31.1.2020. Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä ole jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2018 ja 2019

2.1 Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 %:n sekä 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

2.2 Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisä (16 §)

Vaativuusryhmien tuntipalkkoja korotetaan 1.2.2018 lukien 1,6 %:n sekä 1.2.2019 lukien 1,6 %:n korotuksella kolmanteen vaativuusryhmään suhteet säilyttäen.

Henkilökohtainen palkanosa korvataan ammattitaitolisällä. Ammattitaitolisän vähimmäisprosenttia korotetaan 1.2.2018 1 %:lla, jolloin työehtosopimuksen mukainen ammattitaitolisän vähimmäismäärä on 5 %.

Jos ammattitaitolisää ei määritellä työehtosopimuksen mukaisesti, se on vähintään 6 %.

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.2.2018 lukien seuraavat:

Vaativuusryhmä	Paikkakuntaluokka					
	Pk-seutu		I		II	
	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h
1	9,78	10,27	9,16	9,62	8,87	9,31
2	10,27	10,78	9,62	10,10	9,29	9,75
3	10,81	11,35	10,15	10,66	9,81	10,30
4	11,40	11,97	10,67	11,20	10,34	10,86
5	11,92	12,52	11,17	11,73	10,81	11,35

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.2.2019 lukien seuraavat:

Vaativuusryhmä	Paikkakuntaluokka					
	Pk-seutu		I		II	
	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h	Taulukko €/h	Taulukko sis. ammattitaitolisän (5 %) €/h
1	9,93	10,43	9,30	9,77	9,01	9,46
2	10,43	10,95	9,77	10,26	9,44	9,91
3	10,98	11,53	10,31	10,83	9,97	10,47
4	11,58	12,16	10,84	11,38	10,51	11,04
5	12,11	12,72	11,35	11,92	10,99	11,54

2.3 Senti- ja euromääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut senti- ja euromääräiset lisät korotetaan 3,2 %:lla 1.2.2018 alkaen koko sopimuskauden ajaksi.

Lisät ovat 1.2.2018 lukien seuraavat:

- 2.3.1 Ammattitutkintoraha (17a §) 110 euroa tutkinnolta
- 2.3.2 Iltavuorolisä (21 §) 0,79 €/h
- 2.3.3 Yövuorolisä (21 §) 1,53 €/h

3 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin seuraavista tekstimuutoksista:

6 § Koeaika

5. kohta

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaika kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Mikäli työntekijä on aiemmin saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ja otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, koeaika ei sovelleta.

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsopimusta.

9a § Työajan lyhentäminen

Kohdan 2 taulukon ja työajan lyhentämismääräysten korvaavan lisän päivitys

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

Tehdyt säännölliset työpäivät		Työajan lyhennyksen määrä vapaapäivinä tunteina	
vähintään	22	1	8
vähintään	44	2	16
vähintään	66	3	24
vähintään	88	4	32
vähintään	110	5	40
vähintään	132	6	48
vähintään	154	7	56
vähintään	176	8	64
vähintään	198	9	72
vähintään	212	9,5	76

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämistä vapaita pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle erillisen 4,2 %:n suuruisen keskituntipalkasta laskettavan lisän.

9b § Työaikapankki

Säästövapaa tilalle

Paikallinen sopiminen työaikapankista

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia työaikapankin käyttöönotosta. Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää, jossa voidaan siirtää lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia erilaisia vapaita myöhemmin pidettäväksi sekä säännöllistä työaikaa myöhemmin tehtäväksi.

Työaikapankki voi koskea työntekijöitä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tai vähintään kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde.

Työaikapankin käyttöönotosta ja irtisanomisesta sopivat työnantaja ja luottamusmies. Ellei luottamusmiestä ole, sopivat työnantaja ja työntekijä asiasta keskenään.

Sopimus työaikapankin käytöstä tehdään kirjallisena. Sopimusta tehtäessä on sovittava

- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- millaiset enimmäismäärät vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle on asetettu
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voi ja ei voi pitää
- milloin ja missä tilanteissa sovitut vapaat voi siirtää tai keskeyttää

- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaaajaksi
- millaisilla menettelytavoilla työntekijä voi seurata työaikapankkikertymänsä

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi:

- keskimääräisen työajan tasoitusvapaa
- viikon toinen vapaapäivä (lauantai)
- työajan lyhennysvapaa
- vapaana annettava ylityökorvaus (peruspalkka + korotusosa)
- vapaana annettava sunnuntaityön korotusosa
- vapaaksi vaihdettu lomaltapaluuraha
- vuosilomalain mukaisesti säästetty vuosiloma
- keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat työtunnit

Työaikapankin tuntimäärän enimmäis- ja vähimmäismääristä sovitaan paikallisesti. Kuukausipalkkaa käytettäessä tai maksettaessa tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka keskimääräiseen 40 tunnin viikkotyöaikaan perustuen, työaikapankkiin siirrettyjen työtuntien miinusmerkkinen saldo voi olla enintään 172 tuntia.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että säännöllisen työajan tasoitusvapaa annetaan enintään 52 viikon kuluessa.

Työaikapankin purkaminen

Työaikapankkiin siirretyt tunnit ovat palkallisia. Pidettävän vapaan palkka määräytyy vapaan pitämisen ajankohdan mukaan. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi, työntekijällä on oikeus saada vapaata vähintään 80 tuntia vuodessa työaikapankin tuntimäärän niin salliessa. Vapaa annetaan pääsääntöisesti kokonaisina vapaapäivinä ja useampi vapaapäivä peräkkäin. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa vapaata voidaan pitää myös päivää lyhyemmissä jaksoissa. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Ellei sopimukseen vapaan ajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus työaikapankin tuntimäärän niin salliessa käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 25 % pankin tunneista, ellei paikallisesti sovita toisin. Muiden kokonaisten vapaapäivien antamisesta työnantaja ilmoittaa vähintään 7 päivää ennen vapaan pitämistä. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa vapaata voidaan pitää päivää lyhyemmissä jaksoissa sekä em. lyhyempää ilmoitusaikaa noudattaen.

Työaikapankin päätyminen

Työaikapankki voi purkautua työntekijän työsuhteen päättymisen tai työaikapankkisopimuksen päättymisen johdosta. Työntekijällä on oikeus liittyä ja erota työaikapankista. Liittyminen ja ero on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkisopimuksen päättyessä tai työntekijän erotessa työaikapankista, pitämättä olevalta vapaalta maksetaan tuntimäärän mukainen, keskituntiansion mukaan laskettu palkka.

Työntekijän työsuhteen päättyessä pitämättä olevalta vapaalta maksetaan keskituntiansion mukaan laskettu palkka, ellei vapaata tai osaa siitä ole sijoitettu irtisanomisajalle.

Työaikapankin päättyessä työaikapankissa olevat tekemättömät työtunnit sijoitetaan työntekijän irtisanomisajalle.

Mikäli työsuhteen päättyessä työaikapankissa on maksettuja mutta tekemättömiä työtunteja, työnantajalla on oikeus pidättää niitä vastaava palkka lopputilistä.

Työaikapankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eikä niihin sovelleta työaika- ja vuosilomalain mukaisia tasoittumis- ja vanhentumisaikoja.

16 § Ammattitaitolisä

Henkilökohtaisen palkanosan tilalle

Työntekijän ammattitaitolisän määrittely

Työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella työnantaja määrittelee työntekijän palkkaukseen sisältyvän ammattitaitolisän. Työnantaja määrittää työpaikalla sovellettavan järjestelmän keskeiset tekijät, joita ovat

- ammattitaitolisän perusteet
- järjestelmän porrastus ammattitaidon kehittymisen mukaan
- ammattitaitolisän määrä

Työpaikalla sovellettavan järjestelmän perusteet selvitetään kaikille työntekijöille.

Ammattitaitolisän määrittelyssä työnantaja voi käyttää esimerkiksi seuraavia perusteita sekä yrityskohtaisia tekijöitä:

<u>Peruste</u>	<u>Kuvaus</u>
Työkokemus	- alan aiemman työkokemuksen hyödyntäminen nykyisissä työtehtävissä
Työsaavutus	- on aikaansaapa työssään
Työn laatu	- sitoutuneisuus yrityksen laatujärjestelmiin ja/tai laatonormeihin - joutuu harvoin korjaamaan huolimattomuudesta tai ennakoitavista virheistä johtuvia puutteita
Yhteistyökyky	- kykenee työskentelemään tuloksellisesti muiden kanssa
Asiakaslähtöisyys	- ottaa vastuun asiakkaasta - edustaa yritystä myönteisellä tavalla
Kehityskyky	- haluaa oppia ja perehtyä uusiin työtehtäviin ja menetelmiin
Taloudellisuus	- kustannustietoisuus liittyen mm. materiaaleihin ja työmenetelmiin
Erikoisosaaminen	- ammatillinen erikoisosaaminen, joka ei sisälly vaativuusryhmässä huomioituun ja jota voidaan hyödyntää työtehtävissä
Yrityskohtainen	---
Yrityskohtainen	---

Ammattitaitolisän määrä on 5 – 30 % vaativuusryhmän palkasta.

Ammattitaitolisä määritellään ensimmäisen kerran viimeistään silloin, kun työsuhde on kestänyt 4 kuukautta. Aiemmat työsuhteet samalla työnantajalla otetaan huomioon em. 4 kuukauden määräaikaa laskettaessa. Ammattitaitolisä voidaan palkkauksessa määritellä myös heti työsuhteen alkaessa, mikäli se esim. aiempi työkokemus huomioon ottaen on perusteltua.

Ammattitaitolisä tarkistetaan, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat tai ammattitaitolisän määrittelyn perusteet sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

Mikäli työpaikalla ei ole määritelty ammattitaitolisän perusteita, määrää ja porrastusta edellä esitetyllä tavalla, maksetaan työntekijälle ammattitaitolisä vähintään 6 % suuruisena.

21 § Vuorotyö ja yötyö

Kohdan 2. päivitys

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään tässä sopimuksessa määrätyistä työn alkamis- ja päättymisajoista poiketen,

maksetaan klo 22.00 – 05.00 välillä tehdyiltä työtunneilta yövuorolisää vastaava korvaus.

29 § Arkipyhäkorvaus

Kohdan 3 päivitys

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kaksi kuukautta ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työnantaja on arkipyhää edeltäneeltä ja sitä lähinnä seuranneelta työpäivältä työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollinen. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös tapauksissa, joissa työstä poissaolo toisena edellä mainituista päivistä perustuu työnantajan suostumukseen.

Kohdan 6 päivitys

Arkipyhäviikolla ovat kaikki arkipäivät työpäiviä lukuun ottamatta itsenäisyyspäiväviikon, uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, helatorstaiiviikon, vapunpäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeistä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä.

Mikäli em. lauantaina tuotannollisista syistä johtuen ollaan työssä, annetaan vastaava viikkotyöaika lyhentävä vapaa muuna ajankohtana. Ellei vastaavaa vapaata anneta, maksetaan ko. lauantaina tehdystä työstä 50 %:lla korotettu palkka.

30 § Itsenäisyyspäivän palkka

Jos työtä tehdään päivä-, tunti- tai urakkapalkalla, on palkan saamisen edellytyksenä, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää ennen itsenäisyyspäivää.

31 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

Kohdan 2 päivitys

Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä työnantajalle.

Työntekijä voi sairastuessaan olla poissa työstä omalla ilmoituksellaan enintään kaksi päivää. Sairauden jatkuessa tätä pidemmän ajan työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Omalla ilmoituksella pidettävien sairauspoissaolojen vuotuisesta maksimimäärästä 6 päivän yli menevältä osalta toimitaan työpaikkakohtaisen ohjeistuksen mukaisesti.

Ilmoitus- ja muista käytännöistä sovitaan paikallisesti siten, että niissä huomioidaan sairauden aiheuttamat rajoitukset.

Perustellusta syystä työnantaja voi ohjata työntekijän työterveyslääkärin tarkastettavaksi tai edellyttää lääkärintodistusta sairaudesta.

Tekstimuutosta koskeva kohta toteutetaan sopimuskauden mittaisena kokeiluna, jonka toimivuus arvioidaan sopimuskauden päättyessä.

32 § Äitiysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan työsopimuslain mukaisen äitiysvapaan ajalta palkkaa kuukauden jaksoon sisältyviltä työpäiviltä äitiysvapaan alkamispäivästä lukien. Tätä sääntöä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

33 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa

Lisäys kohdan 1 listaan

Valtioneuvoston asetuksen (339/2011) tarkoittamissa syöpäseulonnoissa.

35 § Vuosiloma

Lisäys kohtaan 4

Mikäli työntekijän säännöllinen viikkotyöaika vaihtelee, lasketaan keskimääräinen toteutunut säännöllinen työaika lomanmääräytymisvuoden ajalta.

Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista lähinnä olevana normaalina palkanmaksupäivänä tai paikallisesti sovittavalla tavalla.

Lisäys kohtaan 6

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomaltapaluurahan tai sen osan vaihtamisesta palkalliseen vapaaseen. Vapaan pituutta työpäivinä laskettaessa vaihdettavan lomaltapaluurahan määrä jaetaan yhden

työpäivän palkalla. Jäljelle jäävä osuus lomaltapaluurahasta maksetaan seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohje:

Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään viisi lomaltapaluurahavapaapäivää. Arkipyhät eivät kuluta lomaltapaluurahan vaihtopäiviä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ja työajan lyhennyspäiviä ansaittaessa.

36 § Matkakustannusten korvaukset

1. Päivittäiset matkakustannukset

Asunnon ja työntekopaikan väliset matkat työntekijä suorittaa pääsääntöisesti omalla kustannuksellaan.

Töissä, joissa ei ole kiinteää työpaikkaa ja tunnusomaista on, että työn tekemispaiikka usein vaihtuu, työnantaja maksaa päivittäisten matkakustannusten korvausta seuraavasti:

Asunnon ja työkohteen välinen yhdensuuntainen matka	Korvaus/pv
20 – 30 km	3,80 euroa
31 – 50 km	7,15 euroa
51 – 70 km	8,40 euroa
yli 70 km	sovitaan erikseen.

Mikäli työnantaja on järjestänyt työntekijöiden kuljetukset työn tekemispaiikalle, korvausta ei suoriteta.

2. Huoltoajo

Työntekijän suorittaessa työnantajan kanssa sopimaansa ns. huoltoajoa omalla autollaan, suoritetaan hänelle tällöin kustannusten korvauksena 42 senttiä kilometriltä. Mikäli kuljetus edellyttää perävaunun käyttämistä, on lisäkorvaus 7 senttiä kilometriltä. Työvuoron aikana tapahtunut työkohteen vaihtaminen omaa autoa käyttäen katsotaan huoltoajoksi.

3. Komennusmatkojen kulukorvaukset

Mikäli työntekijä työnantajansa määräyksestä matkustaa komennusluontoiselle matkalle, joka kestää vähintään 6 tuntia ja josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, suorittaa työnantaja kulukorvauksena tällaisesta matkasta 15,80 euroa. Mikäli matka kestää yli 10 tuntia, on

korvaus 22,35 euroa. Tämä kulukorvaus ei koske normaalia työskentelyä viherrakennuskohteessa työsopimuksessa määritellyllä työnteokoalueella.

Edellä sanottujen komennusmatkojen matkakulut korvaa työnantaja. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu, että työntekijä suorittaa matkat omaa autoa käyttäen, on korvaus 42 senttiä ajokilometrilta.

4. Yöpymiskorvaus

Mikäli työ- tai komennusmatka edellyttää yöpymistä, työnantaja on velvollinen järjestämään majoituksen. Lisäksi työnantaja maksaa jokaiselta yöpymistä edellyttävältä vuorokaudelta 30,70 euron suuruisen päivärahan.

Työnantajan järjestämästä majoituksesta käsin työskenteleville työntekijöille työnantaja kustantaa kotona käynnin kerran viikossa. Kotona käynti korvataan yleisten kulkuneuvojen mukaisesti kuitenkin niin, että työnantajan korvattava kustannusosuus on enintään 53,60 euroa/kerta. Mikäli kotona käynti tapahtuu kahden viikon välein, on vastaava korvaus enintään 106 euroa/kerta.

42 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitoon

Työntekijällä, joka on valittu luottamustoimeen ammattiliiton hallintoon, työehtosopimusneuvotteluihin tai ammattiliiton edustajaksi muuhun hallintoelimeen, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen kokouksiin. Oikeus työstä vapautukseen on myös varajäsenellä varsinaisen jäsenen ollessa estynyt.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeesta työnantajalle niin pian kuin mahdollista, ja vaadittaessa esitettävä kirjallinen kokouskutsu.

Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ja työajanlyhennystä ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

43 § - 46 §

Muutos pykälänumeroinnissa.

43 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, jäsenmaksut työntekijän palkasta palkanmaksukausittain ja tilittää ne liiton osoittamalle pankkitilille sekä toimittaa työntekijäkohtaisen erittelyn maksuista Teollisuusliitolle saamiensa ohjeiden mukaisesti. Vuoden

lopussa tai työsuhteen päätyttyä annetaan verottajalle todistus pidätetystä summasta.

4 MUUT SOVITTAVAT ASIAT

4.1 Palkkatilastointisopimus

Sopimusosapuolet solmivat erillisen palkkatilastointisopimuksen. Tavoitteena on saada aikaan sopimus toukokuun 2018 loppuun mennessä.

4.2 Kuukausipalkkaus

Sopimusosapuolet perustavat työryhmän kuukausipalkkauksen määrittämiseksi sopimuskauden aikana.

4.3 Päivystys

Sopimusosapuolet perustavat työryhmän tekemään esityksen päivystystä koskevista määräyksistä. Tavoitteena on saada aikaan uudet määräykset elokuun 2018 loppuun mennessä.

4.4 Työajan pidentämisen soveltaminen osa-aikaisiin sopimuksiin

Kilpailukyky sopimuksessa sovittu vuotuisen työajan pidentäminen 24 tunnilla ei koske työntekijöitä, joiden säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

4.5 Työehtosopimusten käännettäminen

Sopimusosapuolet sitoutuvat käännettämään työehtosopimukset vieraille kielille (englanti, venäjä ja viro) erikseen sopimallaan tavalla. Käännätyskustannukset jaetaan tasan sopimusosapuolten kesken.

4.6 Järjestäytymisen edistäminen

Sopimusosapuolet sitoutuvat edistämään järjestäytymistä aktiivisin toimin. Sopimusosapuolet painottavat jäsenilleen kohdistuvassa viestinnässä, että työnantajien ja työntekijöiden perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Työntekijöillä on oikeus osallistua ammattiyhdistystoimintaan, eikä heitä saa tämän johdosta painostaa, syrjiä tai irtisanoa. Sopimusosapuolet kehottavat MTA:n jäseniä suosittelemaan työntekijöilleen Teollisuusliiton jäsenyyttä ja Teollisuusliiton toimijoita suosittelemaan alan järjestäytymättömille työnantajille MTA:n jäsenyyttä.

5 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

Allekirjoittajat hyväksyvät tämän pöytäkirjan nimikirjoituksillaan.

Helsingissä huhtikuun 10. päivänä 2018

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Mikko Jaakkola

Veli-Matti Rekola

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Marko Rosqvist

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS

1(5)

Johdanto

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Liitot kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa ja monipuolisen ammattitaidon kehittämisen suuntaan. Aikuiskoulutuksella tulee olemaan kasvava merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi liitot pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla liitot toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä.

1 § Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet asettavat koulutustyöryhmän, johon kumpikin sopijapuoli nimeää kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy vuosittain luettelon kursseista, joiden kustannuksiin työnantaja osallistuu. Työryhmä huomioi myös viikkoa lyhyempien kurssien ottamisen korvausten piiriin.

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen 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.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintaa edistävää koulutusta järjestävät

- sopijaosapuolet yhteisesti
- työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa.

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan jäsenen osallistuessa osapuolten yhteisesti sopimaan koulutustilaisuuteen tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan koulutuksen tai kokouksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Työajan ulkopuolella pidettävästä työsuojelutoimikunnan kokouksesta korvataan kokoukseen osallistuvalla toimikunnan jäsenelle suoranaiset kustannukset sekä maksetaan kokouspalkkio komiteasäännösten mukaisesti.

Työsuojelutoimikunnan varajäsenen osallistuessa työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan hänelle ansionmenetys sekä suoranaiset kustannukset samoin perustein kuin työsuojelutoimikunnan varsinaiselle jäsenelle.

4 § Työsuhdeasioihin liittyvä koulutus

Työntekijän osallistuessa työnantajan tai työnantajan ja työntekijäjärjestön yhdessä järjestämille työsuhdeasioita käsitteleville kursseille tai neuvottelupäiville korvataan työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetys.

5 § Suoranaiset kustannukset

Tämän sopimuksen 2 - 4 §:ssä mainituilla suoranaيسilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia halvinta matkustustapaa käyttäen, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja kohtuullista internaattikurssien täysihoidomaksua. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matkajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

6 § Koulutustilaisuuksiin osallistuminen

Osallistumisesta tämän sopimuksen 2 - 4 §:ssä mainittuihin koulutustilaisuuksiin on sovittava ennakolta työnantajan kanssa.

7 § Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä (SAK) ja Teollisuusliittoa.

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Teollisuusliiton järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ko. työntekijälle 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 (3) viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi (6) 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 koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

Työpaikoissa, joissa on vähemmän kuin viisi työntekijää, sovitaan koulutuskustannusten korvaamisesta erikseen.

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa.

Korvaukset

SAK:n ja Teollisuusliiton järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK tai Teollisuusliitto järjestää omissa opistoissaan, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaravaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä mainituille työsuojelutehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Sikäli kun SAK:n järjestämä kolmen kuukauden kurssi on hyväksytty koulutustyöryhmässä työnantajan tuen piiriin, korvataan kurssille osallistuvan luottamusmiehen ansionmenetys yhden kuukauden ajalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 20 alan ympärivuotista työntekijää.

Lisäksi maksetaan kahdessa edellisessä kappaleessa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi liittojen välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Kaikkien korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö palaa entiseen työpaikkaansa.

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

7.1 § Ateriakorvauksen määrä

Vuonna 2018 ateriakorvaus on 25 euroa/koulutuspäivä. Summaa tarkistetaan vuosittain. Ateriakorvauksen vuosittaisen muutoksen laskentatapana käytetään verohallituksen hyväksymää päivärahan muutosta, jossa normaali lukujen pyöristys tapahtuu viiden sentin tarkkuudella.

8 § Ansionmenetys

Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen työaikansa osalta.

Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

9 § Erimielisyyksien käsittely

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan alan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

10 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 7 §:ssä tarkoitettuun ammatillisten järjestöjen koulutustilaisuuksiin ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähentämistä.

11 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä tammikuun 24. päivänä 2018

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS 1(6)

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

1. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.
2. Tätä sopimusta sovelletaan Maaseudun Työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

2 § Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden työntekijöiden keskuudestaan valitsemaa ammattiosaston päätöksellään vahvistamaa luottamushenkilöä. Luottamusmies edustaa yrityksen työntekijöitä taikka useampien saman työnantajan omistamien yritysten työntekijöitä, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta. Edellä todettuun useampaan yritykseen voidaan valita yhteinen luottamusmies, kun yritykset sijaitsevat samalla paikkakunnalla.
2. Luottamusmiehen tulee olla yrityksen palveluksessa oleva henkilö, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
3. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliiton rekisteröityä alayhdistystä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosasto vahvistaa luottamusmiehen ja hänen varamiehensä vaalin. Vaaliin voivat osallistua yrityksen kyseessä olevaan työehtosopimukseen sidotut järjestäytyneet työntekijät.
2. Luottamusmiesvaali voidaan suorittaa työpaikalla. Milloin vaali suoritetaan työpaikalla, on 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 ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Yrityksen toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen muuttunutta kokoa ja rakennetta.
4. Valitusta luottamusmiehestä, hänelle valitusta varamiehestä sekä heidän eroamisestaan ja erottamisestaan on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon yrityksen olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.
5. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
6. Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Luottamusmiehelle joka toimii 2 §:n 1 kohdan tarkoittaman useamman yrityksen työntekijöiden yhteisenä luottamusmiehenä on mahdollisuuksien mukaan tarjottava työtä jostakin mainituista yrityksistä. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa työtä tai hänelle muutoin

sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

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

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuja velvoitteita.

Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tässä sopimuksessa jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään hänen luottamusmiestehtäviensä päättymisen jälkeen seuraavasti:

<i>Soveltamisaika</i>	<i>Työntekijämäärä, jota luottamusmies on edustanut</i>
4 kk	enintään 20
6 kk	vähintään 21

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, käsitellään asia työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.
3. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat edustamaansa työntekijää koskevat tiedot.

6 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot:

1. Työntekijän suku- ja etunimet.
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä.
3. Määräaikaisten työsuhteiden työsuhteen sovittu kestoaika.
4. Tiedot irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä.
5. Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
6. Koko- ja osa-aikatyöntekijäin lukumäärä kaksi kertaa vuodessa.

Kohdissa 1 – 5 tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa 1, 2, 3 ja 5 mainitut tiedot pyynnöstään uuden työsuhteen alettua tai sovituin määräajoin.

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

Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luettelo.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen (2018 - 2020)

1. Luottamusmiestehtävän hoitamista varten annetaan luottamusmiehelle, tai hänen ollessaan estynyt hoitamasta tehtäväänsä, hänen varamiehelleen työstä vapautusta ja maksetaan korvausta kalenterikuukausittain seuraavasti:

<i>Säännöllisesti työskentelevien työntekijöitten määrä</i>	<i>Vapaata tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
5 – 20	4	35
21 – 50	6	47
51 tai enemmän	10	78

Vapaan ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Luottamusmiestoimen hoitamiseen käytetty aika rinnastetaan työaikaan.

2. Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

8 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tähän käytetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan muusta lisäkorvauksesta.

9 § Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu MTA:n ja Teollisuusliiton välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.

10 § Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle tarkoituksenmukaisen paikan luottamusmiestehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Luottamusmies voi käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto- ym. välineitä, joihin luetaan yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Palkkaustaan tai muita työehtojaan koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen.
2. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitetyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.
3. Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
4. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä huhtikuun 10. päivänä 2018

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

1(9)

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien sekä työntekijöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa sopijapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin maatalous-, puutarha- turkis- ja viheralojen töihin, jotka mainitaan Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välisten em. aloja koskevien työehtosopimusten 1 §:ssä.

2 § Maatalousalojen Työalatoimikunta

Edellä 1 §:ssä mainittujen soveltamisalojen valtakunnallisena työturvallisuustyön yhteistoiminta-aelimenä toimii Maatalousalojen Työalatoimikunta, jonka kotipaikkana on Helsingin kaupunki.

1. Kokoonpano ja nimeäminen

Maatalousalojen Työalatoimikuntaan kuuluu kahdeksan varsinaista jäsentä, joista kolme edustaa työnantajia, kolme työntekijöitä ja kaksi toimihenkilöitä. Varsinaisten jäsenten lisäksi kullakin osapuolella on yksi varajäsen.

Kumpikin sopijapuoli nimeää edustajansa sekä kutsuu yhteisesti toimihenkilöedustajat Maatalousalojen Työalatoimikuntaan.

Sopijapuolet vastaavat Maatalousalojen Työalatoimikunnan kustannuksista toimikunnassa olevien edustajiensa mukaisessa suhteessa.

Työalatoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan vuodeksi kerrallaan. Puheenjohtajaksi valitaan vuorovuosin työnantajien ja työntekijöiden edustaja.

2. Tehtävät

Maatalousalojen Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

- alan työsuojelun tutkimuksen edistäminen

- alan työsuojelun kehittäminen ja tehostaminen
- työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla
- työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen ja informointi
- työsuojelutoimintaan osallistuvien koulutustoiminnan suunnittelu ja järjestäminen
- yhteydenpito työsuojelualalla toimiviin organisaatioihin
- yhteydenpito maatalousalojen työsuojelun parissa työskenteleviin laitoksiin ja henkilöihin
- maatalousalojen työsuojelullisten erikoiskysymysten selvittely, työsuojeluasioissa mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien käsittely ja selvittäminen, mikäli ne eivät kuulu jonkin toisen organisaation tehtäviin
- muut tehtävät, jotka osapuolten taholta yhteisesti annetaan Maatalousalojen Työalatoimikunnalle.

3 § Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten tuotantolaitoksessa tai sitä vastaavassa toimintayksikössä on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai, milloin mainitut ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut sekä näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä työsuojeluasiamies.

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

Tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 § Yhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissesityksineen

- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissesityksiä
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta
- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

5 § Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen. Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyttämän yhteistoiminnan puitteissa:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

- osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

6 § Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tulee olla tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella:

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia
- tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi
- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

7 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on neljä (4) vuotta.

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Työntekijämäärän ollessa 10 - 20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä. Ellei paikallisesti ole muuta sovittu noudatetaan työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaaleissa Maatalousalojen Työalatoimikunnan antamia ohjeita.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitaminen (2018 – 2020)

1. Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.
2. Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika ja hänelle maksettava korvaus ovat kalenterikuukausittain seuraavat:

<i>Työntekijäin lukumäärä työpaikalla</i>	<i>Vapaa-aika tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
10 - 20	4	35
21 - 50	6	47
51 tai enemmän	10	78

3. Työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena oleva työpaikan työntekijäin lukumäärä todetaan työsuojelutoimikunnassa kutakin vuosineljännestä varten erikseen käytettävänä olevien tietojen ja laskelmien perusteella. Tällainen toteaminen suoritetaan kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Vuosineljänneksen aikana ennen tätä toteamista mahdollisesti sattuneet poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.
4. Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.
5. Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta kirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidysin, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Kirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

9 § Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen

tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

10 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittamia velvoitteita.

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä sopimuksessa jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin tai toimihenkilöihin nähden.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

<i>Soveltamisaika</i>	<i>Työntekijämäärä, jota työsuojeluvaltuutettu on edustanut</i>
4 kk	enintään 20
6 kk	vähintään 21

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti käsitellään asia työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

11 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

12 § Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

13 § Työsuojeluasiamies

Pienillä alle 10 työntekijän työpaikoilla pidetään tarkoituksenmukaisena, että työntekijät nimeävät keskuudestaan työsuojeluasiamiehen työpaikan työsuojeluyhteistyötä varten.

Työsuojeluasiamiehen valinnassa voidaan käyttää niitä määräyksiä, mitä edellä työsuojeluvaltuutetun valinnasta on sanottu.

Tässä tarkoitetun työsuojeluasiamiehen tehtävänä on työpaikalla:

- osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen
- osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpanemiseen sattuneen työtapaturman laatu tai sen mahdollinen vaikutus työsuojelutyön suunnitteluun ja toteuttamiseen antavat aihetta
- tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta
- ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle (työsuojelupäällikölle) sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille
- perehtyä alan työsuojelumääräyksiin
- pitää yhteyttä työpaikan työsuojelupäällikköön (työnantajaan) työsuojelukysymyksissä.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

Sen mukaan kun tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät, on työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstään.

14 § Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

15 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, työnantaja korvaa hänen ansionmenetyksensä näiltä ajoilta. Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetulle myös tilapäisesti myönnetystä vapautuksesta johtuvan ansionmenetyksen.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

16 § Säädoskokoelmat

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

17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

18 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä huhtikuun 10. päivänä 2018

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALOILLA

Sopijapuolet pitävät tärkeänä turvata jatkossakin määrällisesti ja ammattitaidollisesti riittävä työvoiman saatavuus sopimusaloilla.

Työvoiman käytössä sopijapuolet kannustavat työnantajia toimimaan "reilun pelin hengessä". Tämä merkitsee mm. työehtosopimusmääräysten noudattamista kaikissa alan työsuhteissa. Myös työympäristön, työn sisällön ja työjärjestelyjen kehittämisellä siten, että huomioidaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet, voidaan työvoiman käyttöä ja saatavuutta sopimusaloilla edistää.

Alalla solmittavat työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, ellei ole perusteltua syytä solmia määräaikainen työsopimus. Määräaikaisen sopimuksen perusteena voi tyypillisesti olla toisen työntekijän sijaisuus, selkeästi kertaluonteinen työkokonaisuus eli projekti tai kausiluonteinen työ.

Työnantajan peruseriaatteena työvoiman käytössä on se, että tarvittava työvoima on työsuhteessa työvoimaa käyttävään yritykseen. Työnantajien on yrityskohtaisesti harkittava millaisissa tilanteissa (esim. ruuhkahuippujen tasaaminen tai erityiset ammattitaitovaatimukset) vuokratyövoiman käyttö on perusteltua.

Vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen on huolehdittava tilaajavastuullaissa säädetyistä velvoitteistaan vuokratyöntekijää, työvoimaviranomaisia ja työvoimaa tarjoavaa yritystä kohtaan. Työnantajan tulee pyynnöstä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mm. vuokratyöntekijöiden määrä, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus.

Ns. harmaan talouden torjuminen on viheralalla toimivien yrittäjien ja työntekijöiden yhteinen tavoite.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

TYÖSOPIMUSLOMAKE

AAKKOSELLINEN HAKEMISTO		SIVU
A	Alan töihin perehtyvät.....	21
	Ammattitaitolisä.....	19
	Ammattitutkintoraha.....	22
	Arkipyhäkorvaus.....	28
	Asiamiehet.....	42
	Avopuoliso.....	24
E	Erikoisammattitutkintoraha.....	22
	Erimielisyyksien käsittely.....	42
H	Harjoittelijat.....	21
	Hautajaiset.....	24
	Huoltajat.....	33
	Huoltoajo.....	38
	Hälytysluontoinen työ.....	16
	Hätätyö, korvaus hätätyöstä.....	16, 26
I	Irtisanominen.....	3
	Isyysvapaa.....	32
	Itsenäisyyspäivän palkka.....	29
J	Jatkuvan neuvottelun periaate.....	40
	Järjestäytymisoikeus.....	2
	Jäsenmaksujen perintä.....	42
K	Kausityöntekijöiden sairaustapaukset.....	30
	Keskituntiansio.....	27
	Koeaika.....	3
	Kokonaispalkkaus.....	26
	Korvaava työ.....	32
	Koululaiset.....	21
	Koulutussopimus.....	57
	Kulukorvaukset.....	38
	Kutsunta ja reservin harjoitus.....	24
	Kuukausipalkat.....	23
L	Lapsen sairaus.....	32
	Lomakorvaus.....	37
	Lomaltapaluuraha.....	36
	Lomapalkka.....	35
	Lomauttaminen.....	6
	Luottamusmiessopimus.....	62
	Lähiomainen.....	24
	Lääkärintarkastukset.....	33

M	Matkakustannusten korvaukset.....	37
	Merkkipäivävapaa.....	24
N	Neuvolakäynnit.....	34
	Nuoret työntekijät.....	21
O	Opiskelijat.....	21
	Oppisopimusopiskelijat.	21
P	Paikallinen sopiminen.....	41
	Paikkakuntien kalleusluokittelu.....	22
	Palkanmaksu.....	27
	Palkkaus.....	16
	Parisuhteen rekisteröinti.....	24
	Perehdyttämisaajan palkka.....	21
	Perhevapaat.....	32
R	Reservin harjoitus.....	24
	Ruokailu- ja muut tauot.....	14
	Ryhmähenkivakuutus.....	34
S	Sairausajan palkka.....	29
	Sairauslompakot.....	29
	Sopimuksen tulkinta.....	42
	Sopimuksen voimassaoloaika.....	43
	Soveltamisala.....	1
	Sunnuntaityö.....	25
	Suojavaatetus.....	39
	Suorituspalkat.....	22
	Syrjintäkielto.....	2
	Säännöllinen työaika.....	8
	Säätöolosuhteet.....	7
T	Tapaturmat.....	29
	Tasotetut kuukausipalkat.....	23
	Tauot.....	14
	Tilapäinen hoitovapaa.....	32
	Tulospalkkio.....	21
	Tuntipalkat.....	17
	Tutkintoraha.....	22
	Työaikamääräykset.....	8
	Työaikapankki.....	12
	Työajan lyhentäminen.....	10
	Työkyvyttömyys.....	29
	Työllistymisvapaa.....	6
	Työnopastus.....	3

	Työpaikan yhteistyö.....	41
	Työrauhavelvoite.....	2
	Työsopimus.....	2
	Työsuhteen alkaminen.....	2
	Työsuhteen päättymisen.....	3
	Työsuojelusopimus.....	68
	Työturvallisuus.....	38
U	Urakkapalkat.....	22
V	Vaativuusryhmät.....	18
	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	24
	Vapaapäivät.....	15
	Varallaolo.....	16
	Viikonlopputyö.....	26
	Virkistystauot.....	14
	Voittopalkkio.....	21
	Vuorotyö.....	24
	Vuosiloma	34
Y	Ylityö.....	15
	Ylityökorvaukset.....	25
	Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan.....	26
	Yötyö.....	24
Ä	Äitiysvapaa.....	32

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Annankatu 31-33 C 48 00100 HELSINKI

Puhelin (09) 725 04 500 (vaihde)

www.tyonantajat.fi

TEOLLISUUSLIITTO

PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI

Puhelin 020 774 001 (vaihde)

www.teollisuusliitto.fi