

Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus

1.3.2014–30.11.2016

2014

–

2016

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY:N

JA

**TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO RY:N**

**TEKSTIILI- JA
VAATETUSTEOLLISUUDEN**

TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2014-30.11.2016

SISÄLTÖ

Sivu

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	6
1.1 Sopimuksen soveltamisala	6
1.2 Järjestäytymisvapaus	6
1.3 Keskusjärjestöjen väliset sopimukset.....	6
1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus	6
2 LUKU TYÖSUHDE.....	7
2.1 Työsopimus.....	7
2.2 Työsäännöt.....	7
2.3 Perehdyttäminen	7
2.4 Työnjohto-oikeus	7
2.5 Työsopimuksen irtisanomisajat.....	7
3 LUKU TYÖAIKA.....	8
3.1 Säännöllinen työaika	8
3.2 Vapaapäivät	9
3.3 Arkipyhäviikkojen työaika.....	9
3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen.....	9
3.5 Työajan tarkkailu	9
3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	10
3.7 Työajan lyhentäminen päivä- ja kaksivuorotyössä	10
3.8 Keskeytyvä kolmivuorotyö	13
3.9 Keskeytymätön kolmivuorotyö	14
3.10 Lepoajat	16
3.11 Ylityö	17
3.12 Hälytysluontoinen työ	18
3.13 Varallaolo	19
3.14 Sunnuntaityö	20
4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU.....	20
4.1 Palkkaustavat.....	20
4.2 Aikapalkka.....	21
4.3 Työn vaativuuden arviointijärjestelmä.....	23
4.4 Suorituspalkkatyö	24
4.5 Palkkiopalkat	27
4.6 Työn- ja aikatutkimukset.....	27
4.7 Palkanlisät.....	29

4.8 Palvelusvuosilisä	30
4.9 Siirto toiseen työhön	31
4.10 Kuukausipalkka	32
4.11 Keskituntiansio	32
4.12 Odotusajan palkka ja työn keskeytyminen eräissä tapauksissa	33
4.13 Palkanmaksu ja palkkalaskelma	34
5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET	34
5.1 Matkakustannusten korvaaminen	34
5.2 Muita korvauksia	36
5.3 Arkipyhäkorvaus	36
5.4 Suurjuhlahpäyhäkorvaus	38
6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	38
6.1 Vuosiloma	38
6.2 Sairausajan palkka	40
6.3 Lääkärintarkastukset	43
6.4 Perhevapaat	45
6.5 Työturvallisuus	48
7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO	49
7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	49
7.2 Yritystä koskevat tiedot	50
7.3 Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen	50
7.4 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	51
7.5 Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla	51
7.6 Jäsenmaksujen perintä	51
8. LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS	51
8.1 Paikallinen sopiminen	51
8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen	51
9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	52
9.1 Työehtosopimuksen voimassaolo	52
9.2 Sopimuskappaleet	52
LIITE 1 Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden ammattiryhmittely	53
LIITE 2 Kunnossapito-osastojen, ompelukonemekaanikkojen ja autonkuljettajien palkkausta koskevia määräyksiä	58
LIITE 3 Laitosmiesten palkkausta koskevia määräyksiä	61
LIITE 4 Viikonloppuvuoroa koskevat määräykset	66

LIITE 5 Vaihtoehto liitteelle 2 ja tekstiililaitosmiesten palkkausjärjestelmälle.....	68
LIITE 6 Työsopimus	71
LIITE 7 Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen.....	73
EK-SAK YLEISSOPIMUS	74
LOMAPALKKASOPIMUS 2005	88
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (EK-SAK)	90
AAKKOSELLINEN HAKEMISTO	101

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ja uudistaminen

Todettiin, että osapuolet ovat tänään allekirjoittaneet tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työntekijöitä sekä tekstiiliteollisuuden laitosmiehiä koskevan uuden työehtosopimuksen.

2 § Sopimuskausi ja työehtosopimuksen voimassaolo

Mikäli jäljempänä tässä pykälässä sanotusta ei muuta johdu, työehtosopimus on voimassa 1.3.2014 – 30.11.2016 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopimuskausi koostuu kahdesta jaksosta, joista ensimmäinen alkaa 1.3.2014 ja päättyy 31.12.2015. Sopimuskauden toinen jakso alkaa välittömästi ensimmäisen jakson umpeuduttua, ja se päättyy 30.11.2016.

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehittymistä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Mikäli edellä mainituissa sopimuskauden toisen jakson palkkaratkaisua koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, neuvottelevat allekirjoittaneet liitot kolmannen sopimusvuoden palkkaratkaisun toteuttamisesta. Mikäli näissäkään neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin sopimusosapuoli kahden (2) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen kirjallisesti irtisanoa työehtosopimuksen päättymään 31.12.2015.

3 § Palkankorotukset

3.1 Vuosi 2014

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 12 sentin suuruisella yleiskorotuksella. Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia yleiskorotuksen maksuajankohdasta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) toisin.

Mikäli sovitaan korotuksen ajankohdan myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään yleiskorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Palkankorotuksen ajankohdasta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti. Ellei edellä mainittua sopimusta tehdä 31.5.2014 mennessä, toteutetaan korotus 1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

B. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 10 §:n mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdassa 3.1 A mainitusta ajankohdasta lukien siten, että kunkin palkkataulukon alimpaan lukuun lisätään kymmenen (10) senttiä muiden ohjetuntipalkkojen määräytyessä entisten suhteiden mukaisesti. Samalla tavalla menetellään työehtosopimuksen 9 §:n, liite 2:n sekä laitosmiesten palkkataulukoiden osalta. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

C. Palkankorotusten toteuttaminen

Uusien urakoiden laskenta-aikaa varataan vuoden 2014 elokuun loppuun. Siihen saakka yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

3.2 Vuosi 2015

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia yleiskorotuksen maksuajankohdasta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) toisin.

Mikäli sovitaan korotuksen ajankohdan myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään yleiskorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Palkankorotuksen ajankohdasta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti. Ellei edellä mainittua sopimusta tehdä 31.5.2015 mennessä, toteutetaan korotus 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

B. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 10 §:n mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdassa 3.2 A mainitusta ajankohdasta lukien siten, että kunkin palkkataulukon alimpaan lukuun lisätään kuusi (6) senttiä muiden ohjetuntipalkkojen määräytyessä entisten suhteiden mukaisesti. Samalla tavalla menetellään työehtosopimuksen 9 §:n, liite 2:n sekä laitosmiesten palkkataulukoiden osalta. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

C. Palkankorotusten toteuttaminen

Uusien urakoiden laskenta-aikaa varataan vuoden 2015 elokuun loppuun. Siihen saakka yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

D. Vuorotyölisät

Iltavuorolisää korotetaan 1 senttiä tunnilta ja yövuorolisää 2 senttiä tunnilta 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Uudet vuorotyölisät on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

Työehtosopimuksen 16 §:n 3. kohdassa tarkoitettua lisää korotetaan em. ajankohdasta lukien 1 sentillä tunnilta.

4 § Vuosineljänneskeskituntiansion korottaminen

Käytettäessä työehtosopimuksen 9 §:n mukaista vuosineljänneskeskituntiansiota 1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on sitä korotettava edellä kohdan 3.1 A mukaisella yleiskorotuksella siltä osin, kuin tämä ei keskituntiansioon sisälly. Samalla tavalla menetellään vuonna 2015 kohdan 3.2 A mukaisen yleiskorotuksen osalta.

Mikäli yleiskorotuksen ajankohdasta on paikallisesti sovittu toisin (edellä kohdat 3.1 A ja 3.2 A), korotetaan vuosineljänneskeskituntiansiota sanottua paikallista sopimusta vastaavasti.

5 § Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

6 § Tekstimuutokset, luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Työehtosopimuksen tekstimuutokset, luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

7 § Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen

Osana tuottavuuden parantamiseen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään monipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

Tätä tarkoitusta tukemaan osapuolet perustavat sopimuskauden ajaksi työryhmän, joka muun muassa selvittää, kuinka nykyiset työaikamääräykset vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita. Samalla selvitetään sanottujen määräysten mahdolliset kehittämistarpeet.

8 § Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana edistää ja kehittää paikallista sopimista ja sen myötä yritysten neuvottelukulttuuria.

9 § Rationalisointityöryhmä

Liittojen välinen rationalisointityöryhmä jatkaa toimintaansa. Työryhmän tehtävänä on tuottavuuden edistäminen mm. tukemalla työntutkimuksia ja palkkausjärjestelmien kehittämistä työpaikoilla sekä tarvittaessa järjestämällä koulutustilaisuuksia.

10 § Jatkuva neuvottelumenettely

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin. Osana jatkuvan neuvottelun menettelyä liitot voivat ottaa käsittelyyn myös yksittäisen yrityksen talouden vakauttamisen kriisitilanteessa.

11 § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä, että henkilöstön osaamisen ja koulutuksen ajantasaisuuteen kiinnitetään huomioita. Tulevaisuuden muutostarpeisiin perustuvan koulutussuunnitelman tekeminen ja sen toteuttaminen edistävät ketteryyttä, innovatiivisuutta, työurien pidentymistä ja työntekijöiden työllistymistä.

Eduskunnan käsittelyssä on syksyllä 2013 lakiesityksiä, jotka liittyvät henkilöstön osaamisen suunnitelmalliseen kehittämiseen. Niiden on tarkoitus tulla voimaan 2014 alusta lukien. Lainsäädännön taustalla on raamisopimuksen tekemisen jälkeen 2011 alkanut keskustelu työntekijöiden kouluttamisesta. Lakiuudistusten johdosta työnantaja saa ylimääräisen verovähennyksen lainsäädännön vaatimusten mukaisesti tehdyn koulutussuunnitelman toteuttamisesta.

Liittojen välinen työryhmä opastaa ja kouluttaa jäsenyritysten henkilöstöasioista vastaavia esimiehiä ja luottamushenkilöitä koulutussuunnitelman laatimiseen, joka vastaa tulevaisuudessa työntekijöiden osaamisessa tapahtuvia kehitys- ja muutostarpeita sekä samalla oikeuttaa ylimääräiseen verovähennykseen.

12 § Työhyvinvoinnin edistäminen

Sopijapuolet korostavat työpaikan yhteistyön merkityksen tärkeyttä työntekijöiden työelämän laadun ja työuran keston edistämisessä, joilla seikoilla voidaan muiden tekijöiden ohella edesauttaa yrityksen tuottavuuskehitystä.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakovoilla ja aktiivisilla toimenpiteillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä ja sairauspoissaolojen vähentämisessä. Työhyvinvointia edistävässä ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävässä toiminnassa on tarkoituksenmukaisella tavalla hyödynnettävä työterveyshuollon asiantuntemusta. Sopijapuolet pyrkivät järjestämään sopimuskauden aikana yhteisiä työhyvinvoinnin edistämistä ja sairauspoissaolojen vähentämistä koskevia seminaareja, joissa käsitellään mm.:

- tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa sekä muussa teollisuudessa olevia käytäntöjä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi
- Asiantuntijaorganisaatioiden näkemyksiä olemassa olevista käytännöistä.

13 § Työehtosopimusten tekstien selkeyttäminen

Edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä Kulutustavararyhmä ry:n sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n välisten työehtosopimusten tekstien selkeyttämistyötä jatketaan tarkoituksena saada työehtosopimukset – niiden joukossa tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus - uusitusmuodossaan painettaviksi kevään 2014 aikana.

14 § Laitosmiesten työehtosopimuksen yhdistäminen tekstiili- ja vaateusteollisuuden työehtosopimukseen

Laitosmiesten työehtosopimus yhdistetään tekstiili- ja vaateusteollisuuden työehtosopimukseen. Keväällä 2014 painettavassa uudessa tekstiili- ja vaateusteollisuuden työehtosopimuksessa työehtosopimukset ovat yhdistetyssä muodossa.

15 § Työaikamuotojen vaihtelu

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiallisesti saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen.

16 § Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluojelma

Kulutustavararyhmä ry sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat mukana keskusjärjestöjen suositukseen perustuvassa "Tutustu työelämään ja tienaa" – kesäharjoitteluojelmassa siinä muodossa kuin keskusjärjestöt ovat siitä sopineet.

17 § Tilastointiyhteistyön kehittäminen

Liittojen välinen tilastointiyhteistyön kehittämistä varten perustettu työryhmä jatkaa toimintaansa. Toimikunnan tehtävänä on palkkatilastoinnin, ansioiden kehityksen ja muiden alalta kerättävien tilastotietojen seuranta. Yhteistyön kautta pyritään saamaan järjestöjen käyttöön tilastotietoa, jota käytetään erilaisissa julkaisuissa ja alan esittelyssä.

Työryhmän tehtävänä on myös seurata ja valvoa palkkatilastoinnin ja tulospalkkioiden kehitystä ja selkeyttä.

Helsingissä marraskuun 26.päivänä 2013

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Anna-Kaisa Auvinen

Timo Vallittu

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY:N

sekä

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY:N

välinen

TEKSTIILI- JA VAATETUSTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS**1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ****1.1 Sopimuksen soveltamisala**

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Kulutustavararyhmä ry:n jäsenyhdistyksen Tekstiili- ja vaatetusteollisuus ry:n jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

1.2 Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

1.3 Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia EK:n ja SAK:n välisiä sopimuksia:

Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen

Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa edellä mainittuihin keskusjärjestösopimuksiin mahdollisesti tehtäviä muutoksia noudatetaan siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet niiden liittämistä työehtosopimuksen osaksi.

1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus**1.4.1 Sitovuus**

Työehtosopimus sitoo siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

1.4.2 Työrauha

Työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten, työnantajien ja työntekijöiden on vältettävä kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen.

1.4.3 Valvontavelvollisuus

Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

2 LUKU TYÖSUHDE

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työsopimuslaissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot pitävät tärkeänä, että työsuopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkeinpäin. Liitot suosittelevat, että uusien työntekijöiden työsuopimukset tehdään kirjallisina.

Työehtosopimuksen liitteenä on työsuopimusmalli, jonka käyttämistä liitot suosittelevat.

2.2 Työsäännöt

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalle vahvistettuja työsuääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän työehtosopimuksen määräysten kanssa.

2.3 Perehdyttäminen

Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi työntekijä tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja vahvistettuihin työsuääntöihin.

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

2.4 Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskeissa kysymyksissä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohtoon puoleen.

2.5 Työsopimuksen irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään 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

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli on tarkoitus sopia edellä mainittuja lyhyemmistä irtisanomisajoista, liitot suosittelevat, että sopijapuolet ennalta selvittävät, onko sanotunlaisella sopimuksella työttömyyspäivärahan maksamiseen liittyviä vaikutuksia.

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu toisin sopimisesta irtisanomisaikoja koskien, noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa Irtisanomissuojasopimusta 2001 (TT – SAK) ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menetellään keskusjärjestösopimuksen mukaisesti.

3 LUKU TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

3.1.1 Työaikalain noudattaminen

Työaikaan noudatetaan työaikalain ja tämän sopimuksen määräyksiä.

3.1.2 Perussääntö

Vuorokautinen säännöllinen työaika on 8 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika 40 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.1.3 Keskimääräinen viikkotyöaika ja vuorokautisen työajan pidentäminen

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan päivätyössä ja kaksivuorotyössä järjestää myös siten, että se keskimäärin tasoittuu 40 tuntiin viikossa enintään 7 viikon pituisena ajanjaksona.

Paikallisesti sopien voi tasoittumisjakso olla enintään 1 vuosi. Tasoittumisjakson aikana säännöllinen työaika ei saa ylittää 10:tä tuntia vuorokaudessa eikä 50:tä tuntia viikossa.

3.1.4 Jaksotyö

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä (jaksotyö) säännöllinen työaika järjestetään siten, että se 3 viikon pituisena ajanjaksona on enintään 120 tuntia tai 2 viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.

3.1.5 Työtuntijärjestelmä

Työtuntijärjestelmä, jolla keskimäärin 40 tunnin työviikko määräaikaisten puitteissa saavutetaan, on ilmoitettava työntekijöille vähintään 2 viikkoa ennen sen käyttöönottoa, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.1.6 Työtuntijärjestelmän tilapäiset muutokset

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

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

3.1.7 Työvuorojen vaihtuminen

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

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

3.2 Vapaapäivät

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

3.3 Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika 8 tuntia. Juhannus ja jouluaatto ovat vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi. Lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

Soveltamisohje:

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

3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen

Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Työntekijälle tulee antaa vuorokautinen lepoaika työaikalain 29 §:n ja viikoittainen vapaa-aika työaikalain 31 §:n mukaisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, on työaika päivätyössä sijoitettava kello 6.00–21.00 väliseksi ajaksi ja 2-vuorotyössä kello 6.00–1.00 väliseksi ajaksi. 3-vuorotyössä tulee aamuvuoron alkamisaika määrätä kello 6.00–8.00 väliseksi ajaksi.

3.5 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kulunvalvontalaitteilla tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.

Työaika käytetään tehokkaasti tuotannolliseen toimintaan sekä muutoinkin pyritään rajoittamaan tuotantotoiminnalle aiheutuvat haitat ja vaikeudet mahdollisimman vähäisiksi.

3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.7 Työajan lyhentäminen päivä- ja kaksivuorotyössä

3.7.1 Yleisiä määräyksiä

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

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

3.7.2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

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

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 3.7.1 mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.7.3 Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

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

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

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat myös:

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

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

3.7.4 Vapaan antaminen

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

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

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

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

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

3.7.5 Ansiotaso

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

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

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

3.7.6 TES-ylityö

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

3.7.7 Vuosiloman ansainta

Vuosilomaa määrättäessä pidetään vuosilomalain 5 §:n tarkoittamina työssäolon veroisina päivinä myös edellä kohdassa 3.7.3 tarkoitettuja vapaapäiviä.

3.7.8 Kertymän seuranta

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

3.7.9 Esimerkkejä vapaan antamistavoista

Työajan lyhennyksen edellyttämä vapaa voidaan käyntiajat huomioiden toteuttaa yrityksissä mm. seuraavasti:

1. antamalla arkipyhäviikkojen välipäiviä tai välipäivät vapaana
2. antamalla vapaapäivät tuotantotilanteen mukaisesti esimerkiksi kesäaikana tai silloin kun vapaapäivien antamisella voidaan välttää tai lyhentää mahdollista lomautusta tai lyhennetyn työviikon käyttötarvetta
3. antamalla työpäiviä vapaana
4. antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan
5. antamalla vapaa asioimisvapaana

Asioimisvapaa on henkilökohtainen. Muut vaihtoehdot voidaan toteuttaa henkilökohtaisena tai kollektiivisena.

Työajan lyhentäminen voidaan toteuttaa paikallisesti sopimalla myös seuraavasti:

Työtä varten voidaan laatia ennalta työtuntijärjestelmä, johon työajan lyhennysvapaat on merkitty. Vapaat voidaan antaa vaihtoehtoisesti käyttäen kohdassa 3.7.4 olevaa vapaiden antamisjärjestelmää.

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

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

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

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä.

3.8 Keskeytyvä kolmivuorotyö

3.8.1 Yleisiä määräyksiä

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,2 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijä tulee tämän keskeytyvän kolmivuorotyön piiriin, kun hän on ollut peräkkäin keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilta- ja yövuorossa.

3.8.2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin yllä oleviin tuntimääriin viikossa.

3.8.3 Työtuntijärjestelmä

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

3.8.4 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

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

3.8.5 Ansiotaso

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 8,7 %

työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa keskituntiansiota.

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

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

3.8.6 Vuosiloman ansainta

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

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

3.8.7 TES-ylityö

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, ellei paikallisesti ole muusta sovittu.

3.8.8 Muuhun työaikamuotoon siirtyminen ja työsuhteen päätyminen

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päätyessä sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

3.9 Keskeytymätön kolmivuorotyö

3.9.1 Yleisiä määräyksiä

Säännöllistä työaikaa keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lyhennetään siten, että se on kalenterivuoden pituisena jaksona keskimäärin 35 tuntia viikossa.

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

3.9.2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentäminen tapahtuu siirtymällä 5-vuorojärjestelmään tai käyttäen muita paikallisesti määriteltäviä vuorojärjestelmiä.

3.9.3 Työtuntijärjestelmä

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

Soveltamisohje:

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

3.9.4 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

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

3.9.5 Ansiotaso

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

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

Tässä kohdassa mainittua lisää ei suoriteta viikko-, puolikuukausi- tai kuukausipalkalla työskenteleville.

Pöytäkirjamerkintä:

Ansionmenetyksen kompensationsa maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kuukausipalkkaiselle Liite 3:n mukaiselle laitost miehelle kuukausittain 4,07 prosentoin suuruinen erillinen lisä. Mikäli yrityksessä on käytössä järjestelmä, joka jo ottaa huomioon kompensationsa tai osan siitä, ei tällaista järjestelmää tarvitse muuttaa.

3.9.6 Vuosiloman ansainta

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

3.9.7 Vuosiloman pitäminen

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

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

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

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

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

3.9.8 TES-ylityö

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

3.9.9 Muuhun työaikamuotoon siirtyminen

Siirryttäessä keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

Soveltamisohje:

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

3.9.10 Työsuhteen päätyminen

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

3.10 Lepoajat

3.10.1 Ruokatauko

Työaikalain 28 §:n perusteella voidaan paikallisesti sopia, että lepoaika päivätyössä on 1/2 tuntia niin, että työntekijä saa sen aikana esteettä poistua työpaikalta.

3.10.2 Virkistystauot

Ompelevassa teollisuudessa työntekijöille järjestetään päivittäin 10 minuuttia kestävä virkistystauko. Em. työntekijöille järjestetään lisäksi työn tekemisen kannalta sopivimpina ajankohtina työpaikalla pidettäviä virkistystaukoja, jotka voidaan käyttää esim. työpaikkavoimisteluun. Palkallisten virkistystaukojen yhteinen kestoaika on enintään 20 minuuttia.

Muille kuin edellisessä kappaleessa mainituille työntekijöille varataan mahdollisuus kahdesti työvuoron aikana työn tekemisen kannalta sopivimpana ajankohtana nauttia työpaikallaan kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän häiritsee tuotannollista toimintaa.

Soveltamisohje:

Työpaikkaruokailu

Työpaikkaruokailun kehittäminen on työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilymisen sekä työiihtyvyyden kannalta tärkeää. Erityisesti vuorotyötä tekevien työntekijäin osalta olisi kiinnitettävä huomiota ruokailumahdollisuuksien parantamiseen, kuten esimerkiksi työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää ruokailutiloja. Paikalliset edellytykset huomioonottaen tulisi järjestää sellainen ruokailutila, jossa hygieenisuus- ym. vaatimukset täyttyvät.

3.11 Ylityö

3.11.1 Yleisiä määryksiä

Ylityötä voidaan teettää 18 vuotta täyttäneillä työntekijöillä heidän suostumuksellaan lain sallimissa rajoissa. Ylityöstä on ilmoitettava mikäli mahdollista viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Luottamusmiehen kanssa voidaan paikallisesti sopia tarkastelujaksoksi yksinomaan kalenterivuosi.

Paikallisesti voidaan sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

3.11.2 Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työehtosopimuksen 3.1.2 kohdassa määritellyn säännöllisen päivittäisen työajan jälkeen. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

3.11.3 Viikoittainen ylityö

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

3.11.4 Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

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

Mikäli työntekijällä jäljempänä luetelluista syistä ei ole työviikon työ-vuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena

vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

- Työehtosopimuksen 3.7 kohdassa tarkoitettu työajan tasaamisvapaa
 - Sairaus
 - Työnantajan määräyksestä suoritettu matka
 - Keskusjärjestöjen välisen Yleissopimuksen 7 luvun kohdissa 7.1, 7.2 sekä 7.3 tarkoitettu koulutus
- Korvaamisesta voi sopia paikallisesti toisin.

3.11.5 Ylityön korvaaminen vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä on lausuttu ylityökorvauksesta.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jolle työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat edellä lausutusta poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

3.11.6 Ylityön jatkuminen vuorokauden vaihtuessa

Kun työntekijän tekemä ylityö jatkuu keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, maksetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta ylityökorvaus siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

3.11.7 Ylityö urakkatyössä

Urakkatyötä tekeväälle työntekijälle, joka samalla palkkamuodolla tekee ylityötä, lasketaan, ellei toisin ole sovittu, ylityön johdosta maksettava korotusosa keskituntiansion perusteella.

3.12 Hälytysluontoinen työ

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

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

Päivätyössä:

a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä ennen kello 21:tä, maksetaan 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

b) Jos mainittu kutsu on annettu kello 21:n ja 6:n välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Vuorotyössä:

a) Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa, kuten edellä päivätyön osalta on sovittu.

b) Ilta- ja yövuorossa

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

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

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

Kun työntekijälle hänen säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata ylityöhön, joka alkaa päivätyössä tai aamu- tai päivävuorossa olevan työntekijän osalta kello 21:n jälkeen ja ilta- tai yövuorossa olevan osalta ennen kuin 9 tuntia on kulunut työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, hänelle maksetaan ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

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

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

Tämän pykälän säännökset eivät koske aloittamis- ja lopettamistöitä.

Soveltamisohje:

Työpaikalla tarkoitetaan tässä pykälässä tehdasaluetta.

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

3.13 Varallaolo

Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, hänelle maksetaan siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna

työtä tekemättä puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin vähintään neljältä varallaolotunnilta. Paikallisesti voidaan sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

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

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

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

Soveltamisohje:

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

Kun kysymys on määrättyyn paikkaan sidotusta varallaolosta, ei varallaoloaika kalenterikuukautta kohden saa pysyvästi ylittää 150 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovit.

Varallaolleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

3.14 Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisina juhlapäivinä ja arkipäiviksi sattuvina itsenäisyys- ja vapunpäivinä tehdystä työstä maksetaan lain mukaan 100 %:lla korotettu palkka.

4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 Palkkaustavat

Korvaus työstä lasketaan määrättyä ajanjaksolta (tunti-, viikko- tai kuukausipalkka) tai kappaleelta tai työmäärältä (kappale- ja aikaurakka).

Lisäksi voidaan käyttää 4.2 ja 4.4 kohdissa tarkoitettuja palkkausmuotoja, joissa kiinteän pohjapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määrättyvä palkkio.

Palkkiopalkkausta (säästö-, laatu- yms. palkkiot) käytettäessä tulee palkkio-osuuden olla kohtuullisessa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn.

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden palkat ja ansiot määritellään tämän sopimuksen liitteenä seuraavan asianomaisten työntekijöiden tekemän työn mukaisen ammattiryhmittelyn ja ohjepalkkataulukon 4.4.4 kohdassa sekä tämän työehtosopimuksen palkkausmuotoja ja korvauksia koskevien määräysten perusteella. Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa ammattiryhmittelyä.

Kun työntekijä hänen kanssaan tehdyn työsopimuksen mukaan tekee työtä eri palkkausmuodoilla (aika-, palkkio- tai urakkatyötä), maksetaan palkka jokaisessa työssä tai työvaiheessa käytettyä palkkausmuotoa koskevien määräysten perusteella.

Työntekijälle on selvitettävä palkkaryhmä ja palkkausmuoto ennen työn aloittamista.

4.2 Aikapalkka

Aikapalkat määräytyvät eri palkkaryhmissä tehdyn työn mukaisen ammattiryhmittelyn ja tässä pykälässä mainittujen ohjepalkkojen perusteella.

Aikapalkalla työskentelevä työntekijä on oikeutettu jäljempänä mainittuun ohjepalkkaan.

1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	8,77
2. ”	9,01
3. ”	9,26
4. ”	9,51
5. ”	9,86

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1. palkkaryhmä	8,83
2. ”	9,07
3. ”	9,32
4. ”	9,58
5. ”	9,93

Työntekijälle voidaan maksaa työtuloksen, monitaitoisuuden, työssä tarvittavan erityisosaamisen, joustavuuden tai muiden henkilökohtaisten pätevyystekijöiden perusteella 15 % korkeampaa palkkaa. Henkilökohtaisen lisän perusteena voi olla myös suoritettu ammattitutkinto. Yksittäistapauksittain harkiten voidaan maksaa korkeampaakin palkkaa.

Soveltamisohje:

Harkittaessa henkilökohtaisen lisän käyttöä on erityistä huomiota kiinnitettävä työntekijän työsuhteen kestoaikaan ao. yrityksessä sekä siihen, hallitsee ko työntekijä useampia toisistaan poikkeavia töitä, joihin yritys häntä käyttää.

Työntekijän työn välittömästi liityessä suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön pyritään se työntekijän työvauhdin sitä edellyttäessä järjestämään suorituspalkalla. Ellei tämä ole mahdollista, on tilanne otettava huomioon palkan suuruutta määriteltäessä.

Aikapalkkausta käytettäessä voidaan ohjepalkan lisäksi maksaa erillistä laatu tms. lisää, kun tuotteen laadun parantaminen, raaka-aineen käytön taloudellisuus tai muut vastaavat tekijät tekevät sen perustelluksi.

4.2.1 Erikoistyöntekijöiden palkat

Tekstiiliteollisuuden laitosmiesten ja laitosmiesoppilaiden palkkoihin nähden sovelletaan niitä palkkamääräyksiä, jotka määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteen 3 mukaan.

Tekstiiliteollisuuden korjausosaston metalli- ja sähkömiesten sekä 3. ja 4. palkkaryhmiin kuuluvien voimalaitostyöntekijöiden ja vedenpuhdistuslaitosten hoitajien sekä korkeapainekattilalaitosten lämmittäjien palkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteen 2 mukaan.

Vaatetusteollisuuden ylläpito-osastojen ompelukone-, kone-, elektroniikka-, prässi- ja kuljetinmekaanikkojen, sähkömiesten sekä lämmittäjien palkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteen 2 mukaan.

Rakennusosaston rakennustyöntekijäin (puusepät, kirvesmiehet, maalarit, muurarit) palkkojen määrittelyssä sovelletaan niitä määräyksiä, jotka sisältyvät tämän työehtosopimuksen liitteeseen n:o 2.

Autonkuljettajien ja autonapumiesten samoin kuin ajokortin omaavien trukinkuljettajien palkat määritellään tämän työehtosopimuksen liitteen 2 mukaan.

4.2.2 Oppilaiden ja nuorten palkat

Oppilaiden ja alle 18-vuotiaiden nuorten henkilöiden palkat ovat oppivuosisista, työkyvystä ja työtaidosta riippuen 90–100 % sen palkkaryhmän ohjepalkasta, mihin palkkaryhmään oppilaan tai alle 18-vuotiaan työntekijän työ kuuluu.

Soveltamisohjeita:

Kun nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänellä on työn edellyttämä työtaito ja -kokemus sekä pätevyys eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, hänen palkkansa määritellään asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Henkilölle, joka on käynyt 2–3 -vuotisen ammattikoulun ja tulee koulutustaan vastaavaan työhön, on työsuhteen kestänyt koulun päättymisen jälkeen kuukauden, maksettava hänen tekemänsä työn edellyttämän palkkaryhmän mukainen palkka. Henkilölle, joka on käynyt vähintään 6 kuukauden pituisen teollisuus-ompelukurssin, maksetaan työsuhteen kestänyt kurssin päättymisen jälkeen kuukauden vähintään 2. palkkaryhmän mukainen palkka. Henkilölle, joka on käynyt vähintään 3 kuukauden pituisen ompelijakurssin maksetaan työsuhteen kestänyt kurssin päättymisen jälkeen kuukauden vähintään 1. palkkaryhmän mukainen palkka.

Jos oppilaan todetaan kokeessa tai työtulostensa perusteella pystyvän oman työryhmänsä normaalisaaivutukseen, hänen palkkansa määritellään asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Oppilaitoksissa opiskelevien harjoittelijoiden palkkamääräyksiä ei työehtosopimukseen ole otettu.

Alle 18-vuotiaan määräaikaisessa työsuhteessa olevan koululaisen tai opiskelijan palkka on vähintään 75 % 1. palkkaryhmän aikatyön ohjepalkasta.

Liitot suosittelevat, että työntekijän palkasta sovittaisiin etukäteen, mikäli hän opastaa oman työnsä ohessa ammattikoulutuksessa olevaa työssäoppijaa.

4.3 Työn vaativuuden arviointijärjestelmä

Työehtosopimuksen liitteessä mainituista ammattiryhmittelyistä poiketen voidaan eri töiden keskinäiset palkkasuhteet järjestää käyttäen työn vaativuuden arviointijärjestelmää, jonka käyttöönotosta ja järjestelmän sisällöstä sovitaan kirjallisesti paikallisen sopimisen menettelytapojen mukaan. Työn vaativuuden arviointijärjestelmässä tulee käyttää osatekijöinä osaamista, vastuuta, kuormitusta ja työolosuhteita.

Arviointi tehdään yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijäin edustajien kesken siten, että kummallakin osapuolella on tasapuolinen edustus arviointiryhmässä.

Työtehtävien vaativuuden arviointi tehdään työnkuvausten pohjalta, joko siten, että kaikki yrityksen työtehtävät kuvataan tai, että kuvataan vain joukko keskeisiä työtehtäviä, joihin muita työtehtäviä verrataan. Työtehtävät kuvataan sellaisena kuin ne käytännössä työpaikalla tehdään.

Yrityksen käyttäessä työn vaativuuden arviointijärjestelmää, saman sopimusalan työntekijöihin käytetään saman yrityksen sisällä samaa järjestelmää ja samoja arviointimenetelmiä.

Järjestelmän periaatteet selvitetään henkilöstölle. Arviointiryhmälle järjestetään tarvittava ja riittävä koulutus.

Palkan määräytymisperusteiden muuttuessa uuden palkkausjärjestelmän mukaisiksi, kenenkään henkilökohtainen kokonaispalkka ei tämän muutoksen vuoksi saa laskea.

Pöytäkirjamerkintä:

Työn vaativuuden arvioinnissa edetään liittojen välisen työryhmän laatimien ohjeiden mukaisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

Käytettäessä työnarviointijärjestelmää käytetään työnvaivuuteen perustuvan palkanosan määrittämiseen 9-portaista palkkataulukkoa, mikäli paikallisesti ei muusta sovita.

4.3.1 Tehtäväkohtaiset palkat

1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusryhmä	€/t
1	8,77
2	9,17
3	9,59
4	10,06
5	10,53
6	11,04
7	11,56
8	12,11
9	12,68

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusryhmä	€/t
1	8,83
2	9,23
3	9,66
4	10,13
5	10,60
6	11,12
7	11,64
8	12,19
9	12,77

4.3.2 Henkilökohtaisen pätevyyden määrittäminen

Työntekijälle voidaan maksaa työtuloksen, monitaitoisuuden, työssä tarvittavan erityisosaamisen, oma-aloitteisuuden, huolellisuuden, tai muiden työpaikalla tärkeiksi katsottujen tekijöiden perusteella korkeampaa palkkaa.

Henkilökohtaisen pätevyydenarvioinnin tekee työnantaja, mikäli ei muusta paikallisesti sovita.

Soveltamisohje:

Harkittaessa henkilökohtaisen lisän käyttöä on erityistä huomiota kiinnitettävä työntekijän työsuhteen kestoaikaan ao. yrityksessä sekä siihen, hallitsee ko työntekijä useampia toisistaan poikkeavia töitä, joihin yritys häntä käyttää. Henkilökohtaisen lisän perusteena voi olla myös suoritettu ammattitutkinto.

Käytettäessä henkilökohtaista pätevyyden määrittäystä palkkauksen perusteena tai sen osana, on määrittämisperusteet ja arviointikriteerit selvitettävä työntekijöille ja heidän edustajilleen.

4.4 Suorituspalkkatyö

4.4.1 Yleisiä määräyksiä

Mikäli työn laatu sallii ja on teknisesti mahdollista, työt on tuotannon ja työntekijäin ansion kohottamiseksi pyrittävä järjestämään suorituspalkkatyöksi. Työt, jotka vakiintuneen tavan mukaan tai teknillisistä taikka tuotannon järjestelyn edellyttämistä syistä on järjestetty suorituspalkkatyöksi, tehdään urakka- tai sekaurakkatyönä.

4.4.2 Urakkahinnoittelun sääntö

Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 % korkeammaksi kuin 4.2 kohdassa mainittu ohjepalkka ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

4.4.3 Osaurakkahinnoittelun sääntö

Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen vastatessa normaalia urakkatyövauhtia työntekijän ansio nousee 20 % korkeammaksi kuin 4.2 kohdassa mainittu ohjepalkka.

Työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä tulee palkan liikkuvan osan kasvaa vähintään samassa suhteessa.

4.4.4 Urakkahinnoittelun mukaiset palkkataulukot

Urakan hinnoittelusäännön mukaiset palkat ovat palkkaryhmittäin seuraavat:

1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	10,52
2. "	10,82
3. "	11,11
4. "	11,41
5. "	11,83

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1. palkkaryhmä	10,60
2. "	10,88
3. "	11,18
4. "	11,50
5. "	11,92

Soveltamisohje:

Sarjapituudet saattavat varsin tuntuvasti vaihdella. Tästä syystä liitot toteavat, että 4.4.2 ja 4.4.3 kohtien mukaan sarjapituudesta riippumatta on hinnoittelu suoritettava työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

4.4.5 Urakkahinnoittelun työkohtaisuus

Edellä 4.4.2. ja 4.4.3. kohdissa mainitut hinnoittelusäännöt ovat urakka- ja työkohtaiset ja kukin työ erikseen on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakatyövauhdilla nousee hinnoitteluperusteeseen.

Soveltamisohje:

Määräyksellä urakkahinnoittelun urakka- eli työkohtaisuudesta on lähinnä pyritty poistamaan urakoiden ns. tasaamismahdollisuus. Urakoiden tasaamisella liitot ymmärtävät menettelyä, jossa saman palkkakauden aikana pyritään vähentämään mahdollisesti annetun löysästi hinnoitellun urakan vaikutusta ansioon antamalla urakoita, joilla normaalilla urakatyövauhdilla työskenneltäessä ei ole edellytyksiä saavuttaa työehtosopimuksen mukaista urakoiden hinnoittelupistettä.

4.4.6 Urakatyön takuupalkka

Urakka- ja sekaurakatyötä tehtäessä on urakkapalkan perustana oleva 4.2 kohdan mukainen ohjetuntipalkka taattu.

Mikäli työvaiheen lyhyden takia ei pystytä 4.4.11 kohdan mukaisesti urakkahintaa tarkistamaan, maksetaan kunkin tällaisen työn osalta erikseen urakkahinnan edellyttämä ansio, kuitenkin vähintään ohjetuntipalkka, kunnes riidanalainen urakka on työehtosopimuksen mukaisesti tutkittu. Kyseisille tapauksille tulee luoda talokohtainen käytäntö ilmoitusmenettelystä.

4.4.7 Urakkahinnoittelun perusteet

Urakka- ja sekaurakkahinnoittelun tulee mikäli mahdollista perustua työntutkimukseen. Kun hinnoittelussa käytetään työntutkimusta työntekijää tutkimuskohteena pitäen, on tutkimuskohteeksi mahdollisuuksien mukaan valittava keskitasoinen oikealla menetelmällä työskentelevä ammattitaitoinen työntekijä. Tutkimus on tehtävä todellisissa olosuhteissa ja työnkulkua vastaavasti ottamalla huomioon tekijän koko työ määrää. Työntutkimuksia tehtäessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että työssä tarvittavat elpymisajat ja muut apuajat otetaan riittävästi huomioon siten, että työntekijä normaalilla urakkatyöponnistuksella saavuttaa sopimuksen edellyttämän ansiotason.

4.4.8 Urakan hinnoittelulista

Jokaisessa tehtaassa on suorituspalkalla tehtäviä töitä varten laadittava hinnoittelulista, joka sisältää yhteisesti sovitut urakat. Kaikille osapuolille on varattava tilaisuus tutustua siihen.

4.4.9 Erikoisurakkahinnoittelut

Malli-, mittatilaus-, poika- ja erikoisen suurten kappaleiden hinnoittelusta tulee sopia erikseen.

Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyssä, työvälineissä taikka raaka-aineen laadussa on tapahtunut tai tapahtuu muutoksia tai jos hinnoittelu ei ole 4.4.2 tai 4.4.3 kohtien mukainen, määritellään työlle uusi hinta.

4.4.10 Urakkahinnoista sopiminen

Uusista suorituspalkkaushinnoista sovitaan ensisijaisesti työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa. Ellei työnantaja voi heti tarjota jatkuvaksi tarkoitettua hintaa, työ tehdään aluksi tilapäisellä hinnalla, jonka tulee täyttää tämän pykälän 4.4.2. tai 4.4.3. kohdan määräykset suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteista.

Soveltamisohje:

Tilapäistä suorituspalkkahintaa ei tule käyttää, kun on mahdollisuus heti tarjota jatkuva hinta.

Jatkuvan suorituspalkkahinnan tultua sovituksi tätä sovelletaan takautuvasti tilapäisen hinnan käyttöajalta.

Jos urakkaperusteissa tapahtuu muutoksia, ei työnantajalla ole oikeutta vaatia työntekijöiltä takaisin osaakaan heidän nostamastaan palkasta. Tämä ei kuitenkaan koske laskuvirhettä.

4.4.11 Urakkahinnoittelun tarkistus

Jos työntekijä perustellusti esittää, että jatkuvaksi tarkoitettu tai voimassa oleva hinta on virheellinen, hänen tulee ilmoittaa tästä työnantajan edustajalle hinnoittelun tarkistamista varten, mutta työtä tehdään kuitenkin em. hinnalla. Suorituspalkan perusteena olevan hinnan tarkistamista koskeviin tutkimuksiin ja neuvotteluihin on ryhdyttävä tarpeetonta viivytystä välttäen, kuitenkin viimeistään viikon kuluessa. Tarkistustutkimukset on pyydettyäessä selvitettävä ao. työntekijälle. Mikäli muutoksia tarkistuksen perusteella tapahtuu, tarkistettua hintaa sovelletaan siitä päivästä alkaen, jolloin tarkistamista on pyydetty tai josta alkaen hinta on ollut ilmeisesti virheellinen.

Jos suorituspalkkaushinnoittelun tarkistuksesta työpaikalla syntyy erimielisyyttä, jota ei siellä voida selvittää, voidaan kysymys alistaa sopijaliittojen käsiteltäväksi.

4.5 Palkkiopalkat

4.5.1 Tulospalkkio

Tulospalkkio on yrityskohtainen palkan lisä. Se ei perustu työehtosopimukseen. Siihen sisältyy riski siitä, että sitä ei makseta, jos asetettuja tulostavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkio voidaan maksaa yrityksen päätöksellä hyvän tuloksen perusteella esim. joulurahana. Tällöin siitä ei sovita henkilöstön kanssa, vaan päätöksen tekee yritys. Tällaista työnantajan erikseen päättämää yhden kerran tai korkeintaan kaksi kertaa vuodessa maksettavaa tulospalkkiota ei oteta huomioon vuosilomapalkassa eikä keskituntiansiossa, ellei siitä erikseen ole sovittu.

Mikäli kyseessä on tulospalkkio, joka maksetaan säännöllisesti esim. palkanmaksukausittain ja jonka käyttöönoton yhteydessä on henkilöstön kanssa sovittu tiettyjen tavoitteiden saavuttamisesta palkkion maksamisen edellytyksenä, se otetaan huomioon vuosilomapalkassa ja keskituntiansiossa. Tulospalkkioiden mittareiden valinnassa tulee kiinnittää huomiota selkeyteen ja yksinkertaisuuteen.

Tulospalkkioiden muodot vaihtelevat. Tulospalkkion lisäksi käytössä voi olla erilaisia voittopalkkioita. Mikäli lisästä ei ole muuta ilmoitettu, maksettava lisä on tulospalkkiota.

4.6 Työn- ja aikatutkimukset

Työn- ja aikatutkimusten tavoitteena on löytää oikeudenmukainen perusta palkkojen määrittelylle. Mahdollisesti tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä eivät saa aiheuttaa työntekijäin ylläsuruttamista eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa heidän normaaleihin palkkatuloihinsa.

Työntekijäin asianomaisille luottamusmiehille on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä työn ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä.

Liitot pitävät tarpeellisena, että työn- ja aikatutkimusten aiheuttamia mahdollisia uusia työmenetelmiä käytäntöön otettaessa niitä työntekijöille selvitetään.

Soveltamisohje:

Keskusjärjestöt ovat sopineet yhteisen samansisältöisen työntutkimuskoulutuksen toteuttamisesta molempien järjestöjen toimesta järjestettävässä työntutkimuskoulutuksessa. Liitot suosittelevat, että tehtaat mahdollisuuksiensa mukaan yhdenmukaistaisivat työntutkimusmenetelmänsä vastaamaan keskusliittojen yhteisesti hyväksymää normaaliaikatutkimusta.

Niillä työpaikoilla, joissa käytetään työntutkimuksia palkkauksen perusteena, on työntekijöiden edustajille annettava riittävä selvitys tutkimuksista. Luottamusmiehille on varattava tilaisuus perehtyä tutkimuksen pohjana olleeseen aineistoon sekä tutkimuksen tuloksiin. Työn mittausaineisto samoin kuin siihen liittyvät työmenetelmien kuvaukset on myöhemminkin oltava luottamusmiesten saatavilla. Työntekijöillä on mahdollisuus saada selvitys töitään koskevista työntutkimuksista.

Kun työnmittauksen tuloksia käytetään suorituspalkkauksen hinnoittelun perusteena, on yksikköhinnan perustaksi tulevan työarvon vastattava todellisia

työolosuhteita. Toisessa yrityksessä olevaa työntutkimusta ei ilman paikallista soveltamista voi ottaa käyttöön.

Tietokoneavusteiseen työnmittaukseen tai standardiaikajärjestelmiin siirtymisessä on huomioitava:

- Tietokoneavusteista työnmittausta voidaan soveltaa edellyttäen, että jäljempänä mainittuja kohtia noudatetaan.
- Käyttöönottoa suunniteltaessa tulee huomioida keskusliittojen välisen yleissopimuksen, alan työehtosopimuksen sekä yhteistoimintalain määräykset kuin myös keskusjärjestöjen rationalisointineuvottelukunnan "Tietokoneavusteinen työntutkimus" -kirjassa esitetyt periaatteet.
- Valtakunnalliset yleispätevät standardiaikajärjestelmät tulee liittojen tarkistaa ennen käyttöönottoa.
- Ennen käyttöönottoa tulee työntekijäin edustajille antaa asian ymmärtämiseksi tarpeellinen koulutus, jossa järjestelmän perusteet ja tavoite selvitetään.
- Mikäli yrityksessä otetaan palkkauksen perusteeksi käyttöön liikeaikapohjaisia työntutkimuksia, on käyttöönottoselvitys tehtävä sopijaliittojen välillä.
- Aikojen alitettavuus

Standardiaikajärjestelmien tulee vastata yrityksen todellisia olosuhteita ja työmenetelmiä, jolloin uuden työn normaaliarvojen alitettavuus on 15 - 20 %.

- Liikeaikapohjaisissa työnmittauksissa, joissa ajanalitusmahdollisuus on pienempi kuin perinteisessä työnmittauksessa, rahakertoimen on oltava vähintään

$$(1,03 \times \text{OTP})/60 = e/\text{min}$$

- Harjaantumislisä

Liikeaikapohjaisissa standardiaikajärjestelmissä tulee laatia talokohtainen harjaantumislisäkäytäntö.

4.6.1 Rahakerroin

Rahakerroin määritellään siten, että työntekijät normaalilla urakkatyövauhdilla työskennellessään saavuttavat työehtosopimuksen 4.4.4 kohdassa tarkoitetun ansiotason.

Käytössä olevia rahakertoimia on työehtosopimuksen edellyttämää yleistä palkankorotusta täytäntöönpanossa korotettava niiden ohjeiden mukaan, jotka liitot ovat määritelleet työehtosopimuksen täytäntöönpanopöytäkirjoissa.

Eriyisesti tapauksissa, joissa rahakerroin on suurelle työntekijämäärälle yhteinen, on epäkohtien välttämiseksi kiinnitettävä huomiota mm.

- siihen, että urakkaperusteet ovat paikkansapitävät ja ajan tasalla
- siihen, että työntekijät tekevät työtä tutkimuksessa edellytetyllä työmenetelmällä
- siihen, että työnmittausmenetelmät joutuisuusnormalisoinnin ja elpymisajan osalta saatettaisiin vastaamaan nykyistä työntutkimusmenettelyä, jonka työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat sopineet

– siihen, että uudet työntekijät saavat riittävän työnopastuksen ennen kuin heidät otetaan mukaan urakkaan.

Soveltamisohje:

Liitot suosittelivat käyttämään keskusjärjestöjen sopimusta elpymisajan määrittämisestä työnmittauksissa.

4.6.2 Työntutkijat

Työntutkimuksen tekemisessä käytetään riittävän kokemuksen ja koulutuksen saaneita henkilöitä.

4.6.3 Luottamusmiesten informointi

Luottamusmiesten informointi rationalisointikysymyksissä. Ks. yleissopimuksen 5 luku.

4.6.4 Konsulttien käyttö

Konsulttien käyttö edellyttää riittävän varhaista tiedottamista, minkä yhteydessä tulee ilmetä, mitä kehittämis- ja työntutkimustehtäviä toimeksianto sisältää.

4.7 Palkanlisät

4.7.1 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyössä nimetään työvuorot seuraavasti:

1. vuoro (aamuvuoro), 2. vuoro (iltavuoro) ja 3. vuoro (yövuoro).

Vuorotyölisinä maksetaan **1.3.2014** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

iltavuorossa	yövuorossa
€/t	€/t
1,01	1,74

Liitteen 3 mukaisille työntekijöille vuorotyölisinä maksetaan **1.3.2014** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

iltavuorossa	yövuorossa
€/t	€/t
1,02	1,79

Vuorotyölisinä maksetaan **1.7.2015** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

iltavuorossa	yövuorossa
€/t	€/t
1,02	1,76

Liitteen 3 mukaisille työntekijöille vuorotyölisinä maksetaan **1.7.2015** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

iltavuorossa	yövuorossa
€/t	€/t
1,03	1,81

Vuorotyöntekijälle, joka jää ylityöhön välittömästi oman vuoronsa päätyttyä, maksetaan vuorotyölisät sen vuoron mukaan, jonka aikana ylityötä tehdään.

Kun työ ei ole vuoro- eikä ylityötä ja työntekijät tekevät sitä kello 18.00–23.00, tällainen työ on iltatyötä ja kello 23.00–06.00 tehty työ yötyötä. Iltatyöstä maksetaan iltavuorokorvaus ja yötyöstä yövuorokorvaus.

4.7.2 Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Tuotanto-osastojen keskeytymättömässä 3-vuorotyössä ja jatkuvassa 2-vuorotyössä maksetaan työntekijöille erilliskorvauksena jokaiselta tunnilta 0,15 € ellei tämän lisän korvaamisesta ole toisin paikallisesti sovittu.

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien lisän suuruus on 0,16 €, ellei tämän lisän korvaamisesta ole paikallisesti sovittu.

4.8 Palvelusvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Euromäärän laskenta-kaava:
5 mutta ei 10 vuotta	1 x Lkk x KTA
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

jossa kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio.

4.8.1 Perusteen toteaminen

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

4.8.2 Työsuhteen päätyminen

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudesta, jolta hän on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisään maksettiin.

4.8.3 Palvelusvuosilisän maksaminen

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

Palveluvuosilisästä voidaan sopia paikallisesti toisin.

4.9 Siirto toiseen työhön

4.9.1 Yleisiä määräyksiä

Työnantajalla on oikeus siirtää henkilökohtaisen työ sopimuksen huomioon ottaen työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työpisteeseen. Tällaisesta siirrosta ilmoittaa työnantaja ennakolta ja niin aikaisin, kuin se on käytännössä mahdollista.

Mikäli aikapalkalla työskentelevä työntekijä määrätään tekemään toista, entistä työtään joko alemmin tai korkeammin palkattua aikatyötä, hänelle maksetaan tällöin entisestä työstään sovittu tuntipalkka kahden viikon ajalta ja sen jälkeen uuden työnsä mukainen palkka. Mikäli toiseen, korkeammin palkattuun työhön määrätty työntekijä pystyy heti tekemään tätä työtä sekä työn laatuun että työtehoon nähden samalla tavalla kuin tätä työtä varsinaisesti tekevä, hänelle maksetaan heti uuden työn mukainen palkka.

Mikäli ammattitaitoinen työntekijä määrätään tekemään sellaista urakkatyötä, jossa hän ei varhaisemman kokemuksensa perusteella aluksi pysty normaaliin urakasuoritukseen, hänelle maksetaan vakiintuneen käytännön mukainen, kohtuullisesta työhön tarvittavasta uudelleenharjaantumis- tai perehtymisajasta riippuva, esim. asteittaisesti aleneva hyvitys niin, että hänen säännöllinen ansionsa ei oleellisesti muutu.

Mikäli jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään urakkatyönsä ja ryhtyy tekemään toista työtä aikapalkalla, hänelle maksetaan keskituntiansio kahden viikon ajalta.

Mikäli jatkuvaa urakkatyötä tekeväälle henkilölle työn loppumisen vuoksi osoitetaan aikapalkattu työ, joka ei kuulu hänen normaaleihin työtehtäviinsä, hänelle maksetaan ko. työpäivän tai työvuoron loppuun sekä seuraavalta työpäivältä keskituntiansion mukainen palkka. Tämän jälkeen kahden viikon ajalta 4.2 kohdan mukainen ohjepalkka 20 %:lla korotettuna ja sen jälkeen sen työn mukainen palkka, jota hän tekee.

4.9.2 Vaihtoisää

Teknologian kehittyminen, uudet tuotantojärjestelyt, nopeammat toimitusajat ja sarjasuuruuden muutokset aikaansaavat sen, että osa työntekijöistä joutuu päivittäin vaihtamaan työpistettään tai työvaihettaan useitakin kertoja.

Riippumatta päivittäin useita kertoja toistuvista siirroista työntekijän on oltava palkkauksellisesti oikeudenmukaisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa. Jos asiaa ei saada muutoin järjestettyä, käytetään vaihtoisää.

Koska käytäntö eri yrityksissä on hyvin erilainen, on vaihtolisän tarve myöskin erilainen. Vaihtoisän perusteet, tarve ja suuruus on selvítettävä ja neuvoteltava työnantajan ja työn-tekijän edustajan välillä.

4.9.3 Siirtyminen solu- tai itseohjautuviin pienryhmiin

Työnantajien, jotka tuotannon nopeuttamiseksi ja pienten valmistussarjojen hallitsemiseksi päättävät siirtyä solu- tai itseohjautuviin pienryhmiin, tulee antaa työntekijöille tarpeellinen koulutus.

Solu- tai itseohjautuvien pienryhmien koulutus- ja sisäañoajalta määritellään palkkaus erikseen.

Soveltamisoñje:

Soluissa työskentely edellyttää monitaitoisuutta ja keskinäistä yhteistyötä. Siirryttäessä tuotannossa solu- tai pienryhmätyöskentelyyn se toteutetaan yrityskohtaisesti yrityskulttuurin ja toimintaperiaatteiden pohjalta. Solukympeille, ohjaaville työntekijöille ja solu- tai pienryhmissä työskenteleville työntekijöille annetaan riittävästi teoreettista koulutusta mm. seuraavissa asioissa:

- yritystalouden ja oman yrityksen taloudellisen toiminnan sekä tuotannonohjauksen perusteista
- mihin tavoitteisiin solutuotannolla pyritään (esim. tuotteiden läpimenoaikojen nopeutuminen, monipuolinen ammattitaito, tuottavuuden kasvu)
- miten solutuotanto käytännössä toteutetaan (esim. miten henkilöt valitaan, työ kulkee, vastuu työstä ja laadusta toteutetaan ja palkkaus järjestetään).

Palkkaus koulutuksen ajalta

- teoriakoulutuksen ajalta palkka maksetaan yleissopimuksen mukaan
- työn yhteydessä tapahtuvan koulutuksen ajalta palkkaus tulee järjestää esim. harjaantumis- yms. lisiä käyttäen siten, ettei työntekijän ansiotaso koulutuksen aikana olennaisesti alene.

4.10 Kuukausipalkka

Viikkopalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 40 ja kuukausipalkka kertomalla tuntipalkka luvulla 175. Muutettaessa kuukausi- tai viikkopalkka tuntipalkaksi käytetään samoja lukuja. Em. lukuja käytetään, kun viikoittainen säännöllinen työ-aika on 40 tuntia.

Kerrointa/jakajaa käytetään:

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

4.11 Keskituntiansio

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

Tämä ei koske kuukausipalkalla olevia työntekijöitä.

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyttä työtäjälta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen, lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisä, jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Eri vuosineljänneksien keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

- a) helmi-, maalisk- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV neljänneksen keskituntiansiota
- b) touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota
- c) elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- d) marras-, jouluk- ja tammikuun aikana vuoden III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

Kun työntekijä vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

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

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

4.12 Odotusajan palkka ja työn keskeytyminen eräissä tapauksissa

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknillisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi tai muuten työnantajasta riippuvasta syystä, maksetaan aikatyöntekijälle odotusajalta henkilökohtaista aikapalkkaa ja urakkatyöntekijälle ohjetuntipalkka 20 %:lla korotettuna. Niille urakkatyöntekijöille, jotka eivät ole työssään saavuttaneet urakan hinnoittelutasoa, maksetaan kuitenkin heidän keskituntiansionsa mukainen palkka.

Soveltamisohjeita:

Työssä tavanomaisesti esiintyvät lyhyet katkot, jotka johtuvat esim. ompelukoneen neulan katkeamisesta, on otettava huomioon urakkahinnoittelussa.

Mikäli yrityksessä nykyisin sovelletaan työntekijöille edullisempaa käytäntöä odotusajan palkan suhteen, on sitä sopimuskauden aikana edelleen noudatettava, ellei toisin sovita.

Jos työ keskeytyy niissä poikkeuksellisissa tulipalo-, koneen vahingoittumis- ja muissa samankaltaisissa tapauksissa, joita tarkoitetaan työsopimuslain 2. luvun 12 §:n 2. momentissa, noudatetaan lain määräystä.

4.13 Palkanmaksu ja palkkalaskelma

Liitot suosittavat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.

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

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

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

5.1 Matkakustannusten korvaaminen

5.1.1 Yleisiä määräyksiä

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

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

Soveltamisohje:

Matkaan katsotaan kuuluvan myös se välttämätön odotus, joka julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuen liikennevälineestä toiseen vaihdettaessa saattaa aiheutua. Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

5.1.2 Matkakustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä silloin kun matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Jos matka tapahtuu yöllä kello 22.00–06.00, on työntekijällä oikeus käyttää II luokan makuuvaunupaikkaa.

Kun työnantaja huolehtii kuljetuksesta omilla kuljetusvälineillään, matkakorvausta ei makseta.

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

5.1.3 Päivärahat

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

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

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

Ellei työntekijälle ole työkomennuksella järjestetty majoitusmahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyvät majoituskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet päivärahan määrästä. Ilmaishuollolla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

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

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

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

5.1.4 Matka-ajan korvaus työmatkoilla

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

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvan matkan ajalta maksetaan keskituntiansion suuruinen korvaus matkatuntia kohden.

Soveltamisohje:

Ulkomiaan päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen hyväksymiä päivärahoja (Kts. www.vero.fi)

Edellä mainitut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailta.

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

5.2 Muita korvauksia**5.2.1 Asevelvollisuuskutsunta**

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

5.2.2 Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

5.2.3 Hautaus- ja hääpäivät

Työntekijällä on oikeus saada yksi palkallinen vapaapäivä työstä läheisen omaisen hautajaisia tai niiden järjestämistä varten. Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaapäivään myös omana vihkimispäivänään.

Soveltamisohje:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja otтолapsia sekä veljiä ja sisaria sekä omia ja aviopuolison vanhempia ja isovanhempia.

5.2.4 Merkkipäivät

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

5.2.5. Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

5.3 Arkipyhäkorvaus**5.3.1 Korvattavat arkipyhät**

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena hänen säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaava palkka keskituntiansion mukaan

- Uudenvuodenpäivältä
- Muuksi arkipäiväksi, kuin lauantaksi sattuvalla loppiaisella
- Pitkäperjantailta
- Toiselta pääsiäispäivältä
- Helatorstailta
- Vapunpäivältä
- Juhannusaatolta
- Jouluaatolta sekä
- Ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

Soveltamisohje:

Arkipyhäkorvausta ei makseta lakisääteisen äitiysvapaan ajalta lukuun ottamatta 5.3.3 kohdan mukaista poikkeusta.

5.3.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä edellyttäen, että poissaololle on hyväksyttävä syy. Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän sairautta, reservin harjoituksia, lomautusta ja työnantajan lupaa.

Soveltamisohje:

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

5.3.3 Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajalle
- enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden tai tapaturman ajalle
- työehtosopimuksen 6.4.2 kohdan tarkoittaman palkallisen äitiysvapaan 42 päivän ajanjaksolle, jotka työssä oltaessa olisivat työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä
- lakisääteisen isyysloman ajalle
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajalle
- työntekijän vapaapäiväksi.

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

Soveltamisohje:

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

5.3.4 Itsenäisyyspäivä

Mikäli työntekijä ei ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

5.3.5 Lomauttaminen arkipyhän yhteydessä

Työntekijäin oikeutta arkipyhäkorvaukseen ei saa loukata käyttämällä lomauttamista arkipyhän yhteydessä tavalla, jonka ilmeisenä tarkoituksena on kiertää arkipyhäkorvauksen maksaminen. välttyä ylimääräisen korvauksen luontoisen arkipyhäkorvauksen maksamisesta.

5.3.6 Kotityöntekijöiden ja osa-aikaeläkkeellä olevien arkipyhäkorvaus

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

5.4 Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuodenpäivänä, juhannuspäivänä sekä 1. ja 2. joulupäivinä työssä oleville maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy sunnuntai- ja ylityökorotus. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona alkavissa ilta- ja yövuoroissa työskenteleville työntekijöille maksetaan 100 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy ylityökorotus.

Soveltamisohje:

Sopimuskohdassa mainitulla uudenvuodenpäivän, juhannuspäivän sekä 1. ja 2. joulupäivän käsitteellä tarkoitetaan samaa ajanjaksoa kuin ao. työssä käytössä olevalla sunnuntaiyövuorokaudella sunnuntaiyötilisää laskettaessa.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**6.1 Vuosiloma****6.1.1 Yleisiä määräyksiä**

Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan. Vuosilomalain 5 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkanut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välistä lomapalkkasopimusta sivulla 88.

Soveltamisohje:

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

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan osalta lasketaan vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitetuiksi työssäolopäivän veroisiksi päiviksi kaikki ne työpäivät, jotka sisältyvät työsopimuslain 4.luvun 1 §:n mukaiseen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä joudutaan lomauttamaan tehtaan muiden työntekijöiden vuosilomien ajaksi, liitot suosittelevat, että hänelle annetaan ensin hänen ansaitsemansa vuosiloma ja loppuosa vuosilomaseisokista on lomautusaikaa.

6.1.2 Lomaltapaluuraha

Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

Lomaltapaluurahasta 1/3 maksetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset

Lomaltapaluurahan ennakkoa koskevia määräyksiä ei sovelleta 24 päivää ylittävään loman osaan.

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

Työntekijän työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain 4. luvun 3 a §:n tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

6.1.3 Lomaltapaluurahan maksaminen

Lomaltapaluuraha maksetaan sinä yleisenä palkanmaksupäivänä, joka lähinnä seuraa loman päättymistä. Paikallisesti voidaan sopia lomaltapaluurahan maksamisen jaksottamisesta lomakauden ajalle.

Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.

Soveltamisohje:

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

Määräys ei koske 24 päivää ylittävää loman osaa.

Lomaltapaluuraha maksetaan työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä on 50 % siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lomaltapaluuraha lasketaan vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja vuosilomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

6.1.4 Lomaltapaluuraha työsuhteen päättyessä

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

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhde päättyy kesälomakautena (2.5.–30.9.) ennen kuin lomaltapaluurahan ennakko on työntekijälle maksettu, maksetaan se hänelle lopputilin yhteydessä.

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha vastavaan korvauksena 50 % vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta.

6.1.5 Kotityöntekijän lomakorvaus

Kotityöntekijälle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä lomakorvauksena ja lomaltapaluurahan sijasta tulevana erillisenä korvauksena yhteensä 13,05 % työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta.

Työsuhteen kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään yhden vuoden maksetaan erillisenä korvauksena 16,5 % työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta.

6.2 Sairausajan palkka**6.2.1 Edellytykset**

Sairausajan palkka maksetaan, jos

- työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työnsopimuksen mukaista työtä
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

6.2.2 Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

Epidemian aikana, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu tai kun lääkäripalveluksia ei muutoin ole riittävästi saatavilla, työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Todistuksen voi uusida vain sama hoitaja.

Soveltamisohje:

Edellä olevan määräyksen mukaan työntekijällä on edelleen oikeus valita lääkäriinsä. Näillä säännöksillä ei ole kuitenkaan tarkoitettu aikaansaada sellaista käytäntöä, että työntekijä valitsisi toisipaikkakuntalaisen tai sellaisen lääkäriin palveluksia, joita hänen ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. On siis toisin sanoen edellytetty, että työntekijä ensisijaisesti käyttää oman työterveyslääkärin palveluja ja näitäkin, mikäli mahdollista oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.

6.2.3 Palkanmaksu

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Ajanjakson pituus kalenteripäivinä
vähintään 1 kk:n mutta alle 3 v.	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 v.	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 v.	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Palkka maksetaan sairastumisjaksoon sisältyviltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä keskituntiansion mukaan. Palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

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

6.2.4 Karenssi

Työnantaja maksaa palkan myös karenssipäivältä, mikäli

- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu sairastumispäivän jälkeen vähintään 6 arkipäivää
- työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.

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

6.2.5 Sairastuminen kesken työpäivän

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän, hänelle maksetaan hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

6.2.6 Saman sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolojaksot yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

Samana sairautena uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus eli noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksosäännöksiä.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kansaneläkelaitoksen tekemän ratkaisun perusteella.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä työstänsä saaman ammattitaidin johdosta joudutaan siirtämään toiseen tehtävään, tulisi siirto, jos hän ei ole oikeutettu osaeläkejärjestelmän mukaiseen eläkkeeseen, mahdollisuuksien mukaan ja kyseisen henkilön työkyvyn sekä toisaalta hänen ammattitaidista tapaturmavakuutuslain nojalla saamansa korvauksen huomioonottaen pyrkiä järjestämään siten, ettei hänen ansionsa olennaisesti alene. Tämän saavuttamiseksi tulisi kiinnittää erityistä huomiota kuntoutukseen ja uudelleen koulutukseen.

Työntekijän palatessa sairauslomalta hänet on pyrittävä sijoittamaan entiseen tai sitä palkkaukseltaan vastaavaan työhön.

6.2.7 Vähennykset

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

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

6.3 Lääkärintarkastukset

6.3.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

- työterveyshuoltolakiin (1383/01)
- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätökseen (950/94) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- terveydensuojelulain (777/96) edellyttämiin tutkimuksiin, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksessä toisiin tehtäviin.

Ansionmenetys korvataan lääkärintarkastusten ja niihin liittyvien matkojen osalta työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Työnantaja korvaa myös välttämättömät matkakustannukset työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, työnantaja maksaa myös päivärahan.

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

6.3.2 Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

6.3.2.1 Perusedellytykset

Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärintarkastusodotus) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

Muissa kuin edellisessä kohdassa tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei yllivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla makseta. Korvausta ei makseta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä tehdyn lääkärintarkastuksen ajalta.

Kun sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ansionmenetystä ei korvata.

6.3.2.2 Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

A. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

B. Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

C. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

D. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta. Katso työsopimuslaki 4. luku 8 § 2. momentti.

E. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa

työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkäriin antamalla todistuksella.

6.3.2.3 Laskenta

Edellä mainituissa kohdissa 6.3.1 ja 6.3.2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovittusääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 6.3.1 kohdan 2. kappaleessa tarkoitettua päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräystä.

6.4 Perhevapaat

6.4.1 Yleisiä määräyksiä

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa annetaan lain mukaisesti. Raskaana olevaa työntekijää ei saa pitää sellaisessa työssä, joka saattaa aiheuttaa vaaraa hänelle tai sikiölle.

6.4.2 Äitiysvapaan palkka

Kun työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, hänelle maksetaan keskituntiansion mukaista palkkaa äitiysvapaan ajalta 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Soveltamisohje:

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

Työntekijä katsotaan palanneeksi työhön, jos työhönpaluu on estynyt sairausloman tai vuosiloman vuoksi.

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

6.4.3 Isyysvapaan palkka

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

6.4.4 Kokonaissuunnitelma perhevapaista

Liitot suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempain- ja hoitovapaan käyttämisestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella. Perhevapaiden käyttämisestä on ilmoitettava pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Soveltamisohje:

Vanhempain- tai hoitovapaan keskeyttäminen

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempain- tai hoitovapaan ajankohta. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen

muutoksen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Työntekijän keskeyttäessä vanhempain- tai hoitovapaan työkyvyttömyyden takia ei työnantajalla ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta työsopimuslain mukaisesti ilmoitetun vanhempain- tai hoitovapaan ajalta.

Työnteko muualla vanhempain- tai hoitovapaan aikana

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

Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä (työsopimuslaki 4. luku 9 §).

6.4.5 Alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukainen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Samanaikaisen sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista. Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen äidille tai isälle, mikäli jommallakummalla vanhemmista ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Samanaikaisen sairastumisen johdosta korvausta maksetaan samanaikaisesti vain toiselle vanhemmista siten, että palkallinen ajanjakso ei yhteenlaskettuna ylitä jäljempänä soveltamisohjeen 5. kohdassa mainittua poissaolon enimmäispituutta.

Soveltamisohje:

Selvitys lapsen sairaudesta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi.

Kun poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltoveli-

ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovivallista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenen hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Lapsi sairastuu kesken vanhemman työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee työntekijälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti käyttäen keskituntiansiota. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairausloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimuksen karenssi-aikaa koskevia määräyksiä.

Samana sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaisiin käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, maksetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka (keskituntiansio) myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omanakin sairauden osalta.

Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Poissaolon pituus

Sopimuksella mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovitua pitemmän ei korvausta makseta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta maksetaan.

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus työntekijän vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. Liitot ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä työntekijän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- ja avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

6.4.6 Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsella on sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/30.12.2004) 4 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6.4.7 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

6.5 Työturvallisuus

6.5.1 Yleissääntö

Työtapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi työpaikalla ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin.

6.5.2 Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa

Mikäli työpaikalle työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetun lain (20.1.2006/44) nojalla ei tarvitse perustaa työsuojelutoimikuntaa ja mikäli muista työsuojelun yhteistoimintamuodoista ei ole sovittu, liitot suosittelevat, että työpaikan ympäristöasioita, työolosuhteita, työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä työsuojelukoulutusta koskevia kysymyksiä käsitellään tarkoituksenmukaisesti katsottavalla tavalla.

6.5.3 Työnopastus ja perehdyttäminen

Työnopastusta ja perehdyttämistä toteutettaessa ja kehitettäessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet, tuotannon asettamat vaatimukset, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ergonomiset tekijät.

6.5.4 Suojavarusteet

Mikäli perustellusti ja yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavarusteiden käytöllä työssä on työturvallisuutta olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

7.1.1 Luottamusmiehet

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n ammattiosastojen valitseminen pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten toimintaan ja asemaan sekä maksettaviin korvauksiin nähden noudatetaan EK-SAK yleissopimusta sivulla 74.

Pääluottamusmiehelle annetaan vapaata viikoittain ja maksetaan korvausta kuukausittain seuraavasti:

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat **1.7.2014** seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapaa tunteina/vk	Korvaus €/kk
- 20	–	70,00
21 - 50	4	70,00
51 – 100	8	70,00
101 – 200	14	70,00
201 – 300	20	70,00
301 – 400	25	76,00
401 – 500	30	82,00
501 -	vapaa	93,00

Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen palkka määritellään hänen oman keskituntiansionsa perusteella. Tätä palkkaa tarkistetaan yleisillä työehtosopimuskorotuksilla ja 1/4-vuotiskausin siten, että hänen palkkakehityksensä vastaa hänen ennen kokonaan työstä vapautumistaan tekemässään työssä tapahtunutta palkkakehitystä.

7.1.2 Laitosmiesten luottamusmies

Laitosmiehillä on oikeus, valita oma luottamusmiehensä, jos pääluottamusmieheksi valittu ei ole laitosmies.

7.1.3 Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyksensä sekä lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät **1.7.2014** alkaen ovat seuraavat:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/viikko	Korvaus €/kk
Alle 4 tuntia	48,00
4 tuntia	53,00
8 tuntia	58,00
14 tuntia	65,00
20 tuntia	72,00
25 tuntia	80,00
30 tuntia	85,00
Kokonaan vapautettu	92,00

7.1.4 Tarvikkeiden säilyttäminen, toimitila ja toimistovälineet

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittava asiakirjat ja toimistovälineet. Kun työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Pääluottamusmiehelle on luottamusmiestehtäville välttämättömän yhteydenpidon hoitamiseksi varattava häiriöttömän puhelimen käyttöön tehdasalueella.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Soveltamisohje:

Tässä kohdassa tarkoitettujen pääluottamusmiehen omaan liittoon erimielisyyksien selvittämiseksi soittamat puhelut ovat alalla noudatetun käytännön mukaan maksuttomia.

7.1.5 Työntekijöiden lukumäärä

Edellä tarkoitettujen työntekijöiden lukumäärät todetaan paikallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan.

7.2 Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille EK-SAK yleissopimuksen 5. luvun s. 82 mukaisesti henkilöstösuunnitelma sekä selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Soveltamisohje:

Yleissopimuksen mukaan on mm. palkkausta koskevassa kysymyksessä annettava tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot myös työosaston luottamusmiehelle. Tiedonantovelvollisuus on sopimuksessa lisäksi laajennettu koskemaan kaikkia työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä, joissa on syntynyt epäselvyyttä tai erimielisyyksiä. Yksilöidyn tapauksen selvittämiseksi on pääluottamusmiehelle ja tarvittaessa myös työosaston luottamusmiehelle annettava valituksenalaisesta tapauksesta perusteelliset ja yksityiskohtaiset tiedot.

7.3 Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työ sopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Edellä sanottua ei sovelleta siinä tapauksessa, että varapääluottamusmieheksi valittu työntekijä on tehostetun irtisanomissuojan piirissä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun aseman myötä.

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

7.4 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokoukseen valitulla työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuaan kyseisten hallintoelinten virallisiin kokouksiin, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan työnantajalle niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

7.5 Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla

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

7.6 Jäsenmaksujen perintä

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

8. LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS

8.1 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Ellei muusta irtisanomisajasta ole muuta sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden pituisia itusanomisaikaa noudattaen.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukaisesti edustaa, ja se on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa, ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä tai työpaikoilla voi olla tarvetta sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Työlainsäädännön tiettyjen normien pakottavuus huomioon ottaen tällaiset sopimukset on toimitettava liittojen tarkastettavaksi.

8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmenee erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, työpaikalla on pyrittävä sovintoon EK:n ja SAK väliseen yleissopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä noudattaen. Ellei erimielisyyttä saada työpaikalla selvitettyksi, asia voidaan jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa siirtää liittojen ratkaistavaksi.

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaleessa tarkoitettussa tilanteessa, neuvottelut on aloitettava niin pian kuin mahdollista ja ne on käytävä kaikkea aiheetonta viivyttelyä välttäen.

Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytä selvittämään, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

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

9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

9.1 Työehtosopimuksen voimassaolo

Mikäli allekirjoituspöytäkirjan 2 §:stä ei muuta johdu, tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2014 ja on voimassa 30.11.2016 saakka. Tämän jälkeen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

9.2 Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 26.marraskuuta 2013

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

Anna-Kaisa Auvinen

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Timo Vallittu

LIITE 1 Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden ammattiryhmittely

	paikkaryhmä
TUOTANTO-OSASTOJEN YHTEISET TYÖT	
Talonmiehet	3-5
Työnopettajat	3-5
Kuljetus- ja punnitustyöntekijät	1-3
Konesiivoajat, öljyjät	1-3
Oppilaat ja alle 18-vuotiaat	tessin mukaan
Mallikirjantekijät	1-2
Kirjuri	2-4
Laboratoriotyöntekijät	2-4
Lähetyosaston työntekijät	2-4
Sekatyömiehet	2-4
Vartijat	2-3
Siivoajan työ	2
Portinvartijan työ	2-3
Ruokalahenkilökunta	2-4
Myymlähenkilökunta	3-5
KEHRÄÄMÖ	
Karstakoneiden käyttäjät	2-3
Karstalangan kehrääjät	3
Venytytys- ja esikehruukoneiden käyttäjät	3
Kehrääjät	3
Kertaajat	3
Rullaajat, automaattikoneet (sekä kehruu että kutomo)	2-3
Rullaajat, tavalliset koneet	2-3
Rullaajat	2-3
Vyyhtijät	3
Kampalangan kehrääjät	3
Roottorikehruu	3
Kehruuosaston muut työntekijät,	2-4
KUTOMO JA PUNOMO	
Rullaajat	2
Luoajat	2-3
Niisittäjät	2-3
Kertaajat	3
Kutoajat,	3-5
Punoajat	3
Kutomon muut työntekijät	2-5
TRIKOO JA SUKKANEULOMO	
Työnjakajat	2-3
Loimikoneneuloajat	3-4
Pyörökoneneuloajat	3-4
Tasokoneneuloajat	3-4
Neuloksen tarkastajat	2
Sukanneuloajat	3-4
Ketlaajat	2-3

Sukansaumaajat	1-3
Sukantarkastajat	2
Muotoilijat ja lestillävärjäreit	4
Tarkastajat ja parien tekijät	2
Leimaajat ja pakkaajat	1-2
Trikoo ja sukkaneulomon muut tt:t,	2-5

VÄRJÄÄMÖ JA VIIMEISTÄMÖ

Raaka-ainevärjäreit	4
Langanvärjäreit	4
Kankaan- ja neuloksen värjäreit	4
Kankaanvalkaisijat	4-5
Muut värjäreit ja valkaisijat	4
Kankaanvalkaisijoiden ja värjäreiden apulaiset	2
Värikokit ja punnitsijat	4-5
Levityskoneen käyttäjät	4
Kuivauskoneen käyttäjät	3
Muut viimeistyskoneen käyttäjät	3-5
Kaikkien viimeistyskoneiden käyttäjien apulaiset	1-3
Nukkaus- ja leikkaukskoneiden käyttäjät	2-3
Kaavion valmistajat ja piirtäjät	5
Painokoneen käyttäjät	3-5
Painokoneen käyttäjien apulaiset	1
Nauhan niputtajat ja rullaajat	1
Tarkastajat, mittaajat ja pakkaajat	1
Tarkastajat	2-3
Pakkaajat	1-2
Värjäämö- ja viimeistämöosaston muut tt:t,	2-5

TEHDASPALVELUOSASTON TYÖNTEKIJÄT TUOTANTOPUOLEN MUKAAN

1-5

ERIKOISTEKSTIILITEOLLISUUS

Sairaalaravikeosastojen työntekijät	1-5
Kappalemäärien tarkistus vaa'alla	3
Koneeseen sidottu pakkaustyö	3
Sterilointi	3
Muovikangastehtaiden työntekijät	2-5
Peiteosaston työntekijät	1-5
Keinoturkistehtaiden työntekijät	1-5
Kuitukangastehtaiden työntekijät	1-5
Kuitukangaskoneen hoitaja	5
Kuitukangaskoneen käyttäjä	4
Mattotehtaiden työntekijät	1-4
Kutominen mattotehtaassa	3-4
Paperikehuun ja köysitehtaiden työn-tekijät	1-5
Lasitekstiiliosastojen työntekijät	1-5
Vaahtomuovi- ja vuodevaatetehtaiden työntekijät	1-5
Lippujen ja merkkien valmistuksen työntekijät	1-5
Konehuopatehtaiden työntekijät	1-5
Parsinta ja yhdistäminen	2-3
Neulauskoneenhoitaja	5
Joustinpatjatehtaan työntekijät	1-5
Muun erikoistekstiilin valmistuksen työntekijät	1-5
Höyhenen jalostus ja untuvatuotteiden valmistuksen työntekijät	1-5

Kaihtimia valmistavat työntekijät	1-5
-----------------------------------	-----

LEIKKAAMO

Piirtäminen (päällinen, vuori)

Piirrossuunnittelu	5
Asetelman sovitus	4-5
Kaavatalennus, digitointi sekä koodaus	5
Piirrossuunnittelun jälkityöt (asetelman piirto)	3

Vaativa laakausta ja/tai leikkausta

Laakausta	4
Leikkausta ja turkisleikkausta	5
Laakausta ja leikkausta	5
Nahkaleikkausta	4-5
Leikkausta automaattikoneella (koneenkäyttäjä)	5

Laakausta ja/tai leikkausta

Laakausta	3
Leikkausta	2-4
Laakausta ja leikkausta	4

Leikkaamon kuljetus- ja aputyöt

Kuljetus	2-3
Kortistointi, pääläpatus (= saattomääräinten teko)	2-3
Laputus, leimaus	2
Niputus	2
Muut leikkaamon aputyöt	2

Mittatilaus- ja mallileikkausta

Mallileikkausta	4-5
-----------------	-----

Muut leikkaamon työt

Leikkaamon työvuorotus (reservityöntekijä)	5
Kaavojen sarjoitus	5
Leikatun tuotteen rutiinimäinen laadullinen tarkastus	3

OMPELIMO

Koneompelu

Taskutus (päällystaskun teko alusta loppuun)	4
Vaativa vaihetyöompelu	4-5
Helppo vaihetyöompelu	2-3

Erikoiskonetyöt

Vaativat erikoiskonetyöt	4-5
Helpot erikoiskonetyöt	2-3
Katesaumaus	3
Varmuustikkisaumaus	3

Käsityöt

Käsityöt	3-5
----------	-----

Väliprässäykset

Vaativat väliprässityöt	4-5
Helpot väliprässityöt	3

Erikoistyöt

Vaatturi ammattityössä	5
Urakkavuorottajan työ (reserviyöntekijä)	4-5
Malliompelu	4-5
Koko kappaleen ompelu	4-5
Työnjakajat	2-4
Valmiin tuotteen korjaaja (myymälässä)	5
Brodeeraus	3
Silkkipainanta	2-3

Erillistyöt

Vaativat erillistyöt	3-5
Helpot erillistyöt	2-3
Kankaanpainanta käsin	4

Ompelimon nahka- ja turkistyöt

Nahkaompelu	3-4
Turkiksen värilajittelu	5
Vaativa nahka- ja turkisompelu	4-5
Koko kappaleen ompelu	4-5
Mallikappaleen valmistus	5
Tavanomainen nahka- ja turkistuotteen tarkastus	4-5
Arvoturkisten ja vastaavien lopputarkastus	5
Vaativat nahka- ja turkisasusteiden korjaustyöt	5
Kelsin konetus	4
Turkiksen nauhaus	4
Liimaus ja viikaus	3-4
Keskan kiinnitys	4

Suurjaksosohitsaamon työt

Vaativa vaihetyöhitsaus	3-5
Helppo vaihetyöhitsaus	2

VIIMEISTÄMÖ

Käsiikäyttöinen koneprässi	4-5
Puoliautomaattinen koneprässi	3-5
Automaattinen koneprässi	2-5
Rautatyöt	1-5
Höyrynukke	3-4
Prässityön urakkavuorotus	5
Työhönonpastus	5
Paidan ja vastaavien tuotteiden viikaus	2-3

Lakin mittaus ja numerointi 2–3

VARASTO

Varaston erikoistyöt

Tarvikevarastotyöt 2–3

Kankaan tarkastus 3–4

Tavanmukaiset varastotyöt

Tilausten keräily 2–3

Lähetysten purkaminen ja pakkaus 2–3

Lähetysten kirjaaminen 2–3

Muut varastotyöt

Muut varastotyöt 3–5

– osavarastonhoitaja 3

– varastonhoitaja 5

LIITE 2 Kunnossapito-osastojen, ompelukonemekaanikkojen ja autonkuljettajien palkkausta koskevia määräyksiä

1. Tämän liitteen palkkamääräyksiä sovelletaan tekstiili- ja vaateusteollisuuden kunnossapito-osastojen metalli-, sähkö- ja rakennusalan työntekijöihin, korkeapainekattilalaitosten lämmittäjiin, vedenpuhdistuslaitosten hoitajiin voimalaitostyöntekijöihin, ompelukonemekaanikoihin ja autonkuljettajiin, jotka on mainittu jäljempänä olevassa palkkaryhmittelyssä.

Siinä tapauksessa, että tehdas itse suorittaa suurehkoja uudisrakennus- tai vanhojen rakennusten uudistamistöitä, noudatetaan niissä rakennusalan liittojen kesken sovitua urakkahinnoittelua, käytettiinpä työssä omaa tai vierasta työvoimaa.

Silloin kun tehtaassa suoritetaan suuria konesiirto tai asennustöitä ja korjausmiehet joutuvat oman työnsä lisäksi tekemään ulkopuolisten asentajien rinnalla urakatyövauhdilla työtä, tulee tällaisesta työstä maksettavasta erilliskorvauksesta sopia paikallisesti.

2. Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden ohjepalkat ovat:

1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

	€/t
1. palkkaryhmä	9,32
2. "	9,77
3. "	10,78
4. "	11,32
5. "	11,88
6. "	12,47
7. "	13,10
8. "	13,75

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

	€/t
1. palkkaryhmä	9,38
2. "	9,83
3. "	10,85
4. "	11,39
5. "	11,96
6. "	12,55
7. "	13,18
8. "	13,84

Palkkaryhmä 1. Metall- ja rakennusalan aputyöntekijät, autonapumies tai vastaava.

Palkkaryhmä 2. Yhden vuoden työskennelleet ja tiettyä työkokemusta saavuttaneet metalli- ja sähkömiehet. Metall- ja rakennusalan raskaat aputyöt. Traktorinkuljettaja, ulko-osastojen trukinkuljettaja, henkilöautonkuljettaja ja pakettiautonkuljettaja. Ko. tehtävissä yhden vuoden työskennelleet tai tiettyä kokemusta saaneet ompelukone-, elektroniikka-, ja prässimekaanikko-oppilaat sekä sähköasentajaoppilaat.

Palkkaryhmä 3. Kuorma-autonkuljettaja. Voimakoneen hoitajat, joilla on yli 3 vuoden kokemus ammatissa. Korkeapainekattilalaitosten lämmittäjät. Vedenpuhdistuslaitteiden

päätoiminen hoitaja. Korkeapainekattilalaitosten lämmittäjät + päätoimiset vedenpuhdistuslaitteiden hoitajat. Raskaat aputyöt sekä yksinkertaiset ompelu-, elektroniikka-, kuljetus ja prässien huolto- ja korjaustyöt, mitkä edellyttävät tiettyä kokemusta, työmenetelmän tuntemusta tai pitempiaikaista tottumusta työn suorittamiseen.

Palkkaryhmä 4. Henkilö-, paketti- ja kuorma-auton kuljettaja, joka kykenee suorittamaan itsenäisesti vaativaa autonasennustyötä ja jota työnantaja nimenomaan vaatii suorittamaan edellä tarkoitettuja asennustöitä sekä kuorma-autonkuljettaja, joka päätoimisesti kuljettaa bruttopainoltaan yli 8000 kg painavaa ajoneuvoyhdistelmää. Rakennusalan ammattityöntekijät ja puusepät, joilla on yli 3 vuoden kokemus ammatissa, ja jotka pystyvät suorittamaan yksinkertaista sekä uutta että korjaustyötä. Rakennusmiehet ja puusepät yli 3 v. Ammattityöt, joiden suorittajalta vaaditaan yli kolmen vuoden työskentelyä ammatissa ja jolloin ammatti- ym. koulutuksesta luetaan ammatissaoloajaksi se osa, joka jäljempänä olevista täydentävistä määräyksistä käy ilmi, sekä lämmittäjät, jotka itsenäisesti suorittavat huolto- ja korjaustehtävät.

Palkkaryhmä 5. Kuorma-autonkuljettaja, joka päätoimisesti kuljettaa bruttopainoltaan yli 12000 kg painavaa ajoneuvoyhdistelmää. Metalli- ja sähköalan ammattityöntekijät, joilla on yli 3 vuoden kokemus ammatissa ja jotka pystyvät suorittamaan yksinkertaista sekä uutta että korjaustyötä. Metalli- ja sähkömiehet sekä voimakoneen hoitajat yli 3 v.

Palkkaryhmä 6. Muut kuin 8 tai 7 pr:ään kuuluvat korkeapainekattilalaitosten vastaavat lämmittäjät ja päätoimiset vedenpuhdistus- tai ilmastointilaitteita päätehtäväänään hoitavat, jotka itsenäisesti suorittavat tarvittavat analyysit sekä huolto- ja korjaustehtävät. Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät työskentelyä ko. ammatin ammattimiestehtävässä ajan, joka yhdessä ammattikoulutuksesta hyväksi lasketun ajan kanssa tekee 5 vuotta.

Palkkaryhmä 7. Rakennusmiehet ja puusepät, joilla on yli 5 vuoden kokemus ammatissa, suuren korkeapainekattilalaitoksen vastaavat lämmittäjät ja päätoimiset vedenpuhdistuslaitteiden hoitajat, jotka itsenäisesti suorittavat tarvittavat analyysit sekä huolto- ja korjaustehtävät ja joiden tehtäviin kuuluu myös jäteveden puhdistuslaitteiden hoito vastaavalla tavalla.

Palkkaryhmä 8. Metalli- ja sähkömiehet sekä voimakoneen hoitajat tai suuren korkeapainekattilan vastaavat päätoimiset lämmittäjät, joilla on yli 5 vuoden kokemus ammatissa. Tähän palkkaryhmään kuuluvat myös yli 5 vuoden ammattikokemuksen omaavat valimomalleja päätoimisesti tekevät mallipuusepät sekä erittäin vaativaa ammattityötä tekevät penkkipuusepät.

3. Jos metalli- tai sähkömieheksi tai puusepäksi, maalariksi tai muurariksi tai ompelukone-, elektroniikka-, prässä-, ja kuljetin asentajaksi koulutettava korjausmiesoppilas on ennen oppilaaksi tulloaan hyväksyttävästi suorittanut 4-vuotisen konepajakoulun, 3-vuotisen konepajakoulun, 2- tai 3-vuotisen yleisen ammattikoulun tai 2-vuotisen varsinaisen ammattikoulun ko. ammattiin johtavan kurssin, lasketaan kurssiajasta oppivuosi kaksiksi kolmasosaa.

Soveltamisohje:

Mikäli kohdassa tarkoitettujen koulun oppilas on työskennellyt varsinaisten lukukausien ulkopuolella kesäloman ajan oppilinjaansa liittyvässä tehtävässä, lasketaan koulun kestoajaksi täysi vuosi, josta oppiaika lasketaan. Näillä edellytyksillä esimerkiksi 3-vuotisen ammattikoulun kouluajaksi tulee 3 vuotta, josta oppiaika on $\frac{2}{3} = 2$ vuotta.

Jos metalli- tai sähkömieheksi koulutettava korjausmiesoppilas asevelvollisuusajanaan on suorittanut ammatissa työskentelyä tai ammattialaansa koskevia kursseja, luetaan tästä oppivuosi osa, josta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Lyhyemmistä tai edellä mainitsemattomista hyväksytysti suoritetuista kursseista luetaan oppivuosi osa, josta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Lähiammattissa työskentely otetaan oppivuosi laskettaessa huomioon siltä osin kuin se ko. tapauksessa on kehittävää tarkoitettuun ammattiin oppimisessa.

4. Työntekijöiden pätevyyden tarkistus suoritetaan viikolla 35. Paikallisesti voidaan sopia tarkistusten siirtämisestä myös muuhun ajankohtaan.

5. Milloin työtä joudutaan suorittamaan poikkeuksellisen likaisissa ja vaikeissa olosuhteissa, voidaan siitä maksettavasta kohtuullisesta erikoiskorvauksesta sopia paikallisesti. Mikäli muusta ei ole sovittu on ko. lisän suuruus 10 senttiä tunnilta.

6. Turvajalkinekysymys on paikallinen asia. Mikäli työnantaja ne hankkii, suositellaan, että sovittaisiin työntekijän omavastuusta esim. 50 %.

7. Milloin tarvittavan lupakirjan omaava 8 pr:ssä tarkoitettu voimakoneen hoitaja tai 7 pr:ssä tarkoitettu suuren korkeapainekattilalaitoksen vastaava lämmittäjä joutuu välittömästi työhön aamuvuoroon, koska vuoron vastaava työntekijä on jäänyt ilman omaa syytään, esim. sairauden tai vastaavan syyn vuoksi, työstä pois, maksetaan hänelle tämän aamuvuoron ajalta erillisenä korvauksena yövuorolisää vastaava korvaus.

8. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona alkavissa työvuoroissa maksetaan 100 %:lla korotettu palkka niille tämän liitteen kuuluville työntekijöille, jotka työn luonne pakottaa olemaan vuorotyössä kyseisenä päivänä. Tähän korotukseen sisältyy mahdollinen ylityökorvaus.

9. Milloin korjausosaston työntekijän työn laatu edellyttää sellaisten työkalujen käyttämistä, joita työnantajan toimesta ei ole käytettävissä ja työntekijä on hankkinut omat tällaiset työkalut, maksetaan hänelle niistä kohtuullinen korvaus.

Puutyöntekijöille sekä kirvesmiehille ja puusepille, jotka käyttävät omia työkalujaan, maksetaan siitä korvauksena vuosineljänneksittäin:

a) 80 €, jos työntekijällä on tarvittavat sekä sähkökäyttöiset että muut käsityökalut tai

b) 67 €, jos työntekijällä on vain viimeksi mainitut käsityökalut

Soveltamisohje:

Jos paikallisesti on sovittu traktorin- tai autonkuljettajan kanssa siitä, että hän ennen tehtaan varsinaisten työaikojen alkamista suorittaa tarvittavat auraustyöt, jos yön aikana on satanut lunta, on hänelle tästä suoritettava erikseen sovittava kohtuullinen korvaus.

Jos paikallista sopimusta ei ole tehty ja kutsu tapahtuu hälytysluontoisesti, sovelletaan työehtosopimuksen hälytysluontoisen työn määräyksiä.

LIITE 3 Laitosmiesten palkkausta koskevia määräyksiä

Palkkataulukko ja siihen liittyvät määräykset

1. a) Ohjepalkat

1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Laitosmiesoppilaat

1. oppivuonna	9,38 €/t
2. ”	9,67 ”
3. ”	9,99 ”
4. ”	10,19 ”

Nuoremmat laitosmiehet

5. oppivuonna	10,54 €/t
6. ”	10,81”

Laitosmiehet 1898 €/kk

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Laitosmiesoppilaat

1. oppivuonna	9,44 €/t
2. ”	9,73 ”
3. ”	10,05 ”
4. ”	10,26 ”

Nuoremmat laitosmiehet

5. oppivuonna	10,61 €/t
6. ”	10,88”

Laitosmiehet 1906 €/kk

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

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

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

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

1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Osalla olevat laitosmiehet 2006 €/kk

Vanhemmat osalla olevat 2029 €/kk

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Osalla olevat laitosmiehet 2014 €/kk

Vanhemmat osalla olevat 2037 €/kk

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

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

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

Soveltamisohje:

Osalla olevien laitosmiesten yksilöllisten palkkojen määrittelyssä otetaan huomioon mm. työn vaativuusaste kuten vaadittava ammattipätevyys, henkinen ja ruumiillinen rasitus, vastuu ja työolosuhteet sekä yksilölliset ominaisuudet. Sopimus edellyttää edelleen, että jos näissä palkkaan vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu olennaisia työmäärää lisääviä tai työn vaativuusastetta kohottavia pysyväisluonteisia muutoksia, on palkka määriteltävä uusien perusteiden edellyttämällä tavalla.

Neuvotteluissa on sovittu, että työnantajaliitto kiinnittää jäsenyritysten huomiota siihen, että oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen aikaansaaminen ja säilyttäminen edellyttää riittävän huomion kiinnittämistä laitosmiesten ja nuorempien laitosmiesten yksilöllisiin ominaisuuksiin kuten työtaitoon, työtehoon ja kokemukseen sekä tähän perustuvaan taitolisän käyttöön.

Näiden perusteiden mukaisesti suoritetaan edellä mainittujen laitosmiesryhmien palkkojen tarkistus viikolla 35.

Tarkistus toteutetaan yhteistyössä paikallisen työpaikan johdon ja laitosmiesten luottamusmiehen välillä.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lähiammateissa työskentely otetaan oppivuositysia laskettaessa huomioon siltä osin kuin se on ollut kehittäväää laitosmiehen ammatti ajatellen.

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

4. g) Oppisopimusaika samoin kuin se aika, jona laitospöppilas tai nuorempi laitosmies on suorittanut osalla olevan laitosmiehen tehtävät, lasketaan puolitoistakertaisena oppivuosiien määrää todettaessa.

Siitä ajasta, jona laitosmiesoppilas tai nuorempi laitosmies on saanut normaalia tehokkaampaa ammatikoulutusta työpaikalla, voidaan laskea lisäoppivuosiiksi aika, joka kusakin tapauksessa sovitaan erikseen.

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

6. a) Milloin laitosmiesoppilas tai nuorempi laitosmies joutuu sairaustapauksen, vuosiloman tai vuorotyön johdosta itsenäisesti osaa hoitamaan ja tällainen osan hoitaminen kestää vähintään yhden päivän, maksetaan 1. kohdan perusteella määritellyn palkan lisäksi laitosmiesoppilalle 15 %:n ja nuoremmalle laitosmiehelle 20 %:n suuruinen korvaus, kuitenkin siten, että palkan ja em. korvauksen yhteismäärä ei saa ylittää ao. osastolla työskentelevän osalla olevan laitosmiehen palkkaa.

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Osalla olevalle laitosmiehelle, jonka palkkaus on osittain riippuvainen hänen hoidettavanaan olevan osan tuotannosta tai tällä osalla työskentelevien työntekijöiden palkkauksesta, lasketaan kuukausipalkan suuruus arkipäiviksi sattuvilta kirkollisilta juhlapäiviltä tai

muilta vapaapäiviltä, joilta laitosmies kuukausipalkkansa perusteella on oikeutettu saamaan palkan, mutta joina hän ei ole työssä, työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaisesti lasketun keskituntiansion perusteella.

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

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

LIITE 4 Viikonloppuvuoroa koskevat määräykset

Tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa voidaan tehdä työtä myös ns. viikonloppuvuoroissa.

Viikonloppuvuoroon siirtymisestä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken.

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

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

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

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

Paikallisesti on selvitettävä mahdollisuudet ruokailupalvelujen järjestämiseen.

Vuoden aikana työskennellään kaikkina muina viikonloppuina paitsi:

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

Vuosiloman pituus lasketaan lain mukaan 2 tai 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi hyväksytään kuukausi, jona työntekijä on ollut työssä kaksi täyttä viikonvaihdetta. Työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaa laskettaessa pidetään niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen syiden vuoksi.

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

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

Vuosilomapalkan suuruus on 2 lomapäivään kuukaudessa oikeutettujen osalta 4 x 43 tunnin palkka ja 2 ½ lomapäivään kuukaudella oikeutettujen osalta 5 x 43 tunnin palkka ts. työntekijä saisi lomapalkkansa saman suuruisena mitä silloin jos hän olisi ko. viikonloput työssä. Lyhyempään lomaan oikeutetut saavat vastaavan osuuden. Lomaltapaluuraha on normaali 50 % lomapalkasta.

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

Viikonloppuvuorossa työskentelevän palkka muodostuu seuraavasti:

Perustunteja 24 t/viikonloppu =				24 t
la:na korvataan kuten	100 %	ylityö	4 t	4 t
su:na "	50 %	"	2 t	1 t
su:na "	100 %	"	2 t	2 t
sunnuntaityökorotus	100 %	"	12 t	<u>12 t</u>
				43 t

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

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

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

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

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

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

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

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

Arkipyhäkorvauksena maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti korvattavilta arkipyhiltä 8 tunnin palkka.

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

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

Muuten noudatetaan tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimusta.

Tämä sopimus on voimassa kuten tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus.

LIITE 5 Vaihtoehto liitteelle 2 ja tekstiililaitosmiesten palkkausjärjestelmälle

Paikallisesti voidaan sopia työn vaativuuden arviointijärjestelmän käyttöönotosta seuraavien periaatteiden pohjalta:

1. Kyseisten sopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden työt arvioidaan tes 4.3:n mukaista työn vaativuuden arviointijärjestelmää käyttäen siten, että kukin ammatti sijoitetaan työnvaativuusryhmiin 1–9.
2. Mikäli yritys/toimipaikkakohtaisesti päädytään johonkin muuhun vaativuusryhmään mitä myöhemmin on selostettu, käytetään paikallisesti sovittua työnvaativuusryhmää. Muussa tapauksessa tai mikäli paikallista arviointia ei ole tehty, käytetään seuraavaa ryhmittelyä.

1. Työnvaativuusryhmä 9

LM (laitosmiessopimus)
Vanhemmat osalla olevat laitosmiehet

Liite 2

Metalli- ja sähkömiehet sekä voimakoneen hoitajat tai suuren korkeapainekattilan vastaavat päätoimiset lämmittäjät, joilla on yli 5 vuoden kokemus ammatissa.

2. Työnvaativuusryhmä 8

LM
Osalla olevat laitosmiehet

Liite 2

Rakennusmiehet ja puusepät, joilla on yli 5 vuoden kokemus ammatissa, suuren korkeapainekattilalaitoksen vastaavat lämmittäjät ja päätoimiset vedenpuhdistuslaitteiden hoitajat, jotka itsenäisesti suorittavat tarvittavat analyysit sekä huolto- ja korjaustehtävät ja joiden tehtäviin kuuluu myös jäteveden puhdistuslaitteiden hoito vastaavalla tavalla.

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät työskentelyä ko. ammatin ammattimiestehtävissä ajan, joka yhdessä ammattikoulutuksesta hyväksi lasketun ajan kanssa tekee 5 vuotta.

Kuorma-autonkuljettaja, joka päätoimisesti kuljettaa bruttopainoltaan yli 12000 kg painavaa ajoneuvoyhdistelmää.

3. Työnvaativuusryhmä 7

LM
Laitosmiehet

Liite 2

Muut kuin työnvaativuusryhmiin 9 ja 8 kuuluvat korkeapainekattilalaitosten vastaavat lämmittäjät ja päätoimiset vedenpuhdistus- tai ilmastointilaitteita päätehtävänä hoitavat, jotka itsenäisesti suorittavat tarvittavat analyysit sekä huolto- ja korjaustehtävät.

4. Työnvaativuusryhmä 6

LM
Laitosmiesoppilaat 6. oppivuosi

Liite 2

Metalli- ja sähkömiehet sekä voimakoneen hoitajat yli 3 v.

Ammattityöt, joiden suorittajalta vaaditaan yli kolmen vuoden työskentelyä ammatissa ja jolloin ammatti- ym. koulutuksesta luetaan ammatissaoloajaksi se osa, joka jäljempänä olevista täydentävistä määräyksistä käy ilmi, sekä lämmittäjät, jotka itsenäisesti suorittavat huolto- ja korjaustehtävät.

Henkilö-, paketti- ja kuorma-auton kuljettaja, joka kykenee suorittamaan itsenäisesti vaativaa autonasennustyötä ja jota työnantaja nimenomaan vaatii suorittamaan edellä tarkoitettuja asennustyöitä sekä kuorma-autonkuljettaja, joka päätoimisesti kuljettaa bruttopainoltaan yli 8000 kg painavaa ajoneuvoyhdistelmää.

5. Työnvaativuusryhmä 5

LM

Laitosmiesoppilaat 5. oppivuosi

Liite 2

Rakennusmiehet ja puusepät yli 3 v.

6. Työnvaativuusryhmä 4

LM

Laitosmiesoppilaat 4. oppivuosi

Liite 2

Korkeapainekattilalaitosten lämmittäjät + päätoimiset vedenpuhdistuslaitteiden hoitajat.

Raskaat aputyöt sekä yksinkertaiset ompelu-, elektroniikka-, kuljetus ja prässien huolto- ja korjaustyöt, mitkä edellyttävät tiettyä kokemusta, työmenetelmän tuntemusta tai pitempiaikaista tottumusta työn suorittamiseen.

Kuorma-autonkuljettaja.

7. Työnvaativuusryhmä 3

LM

Laitosmiesoppilaat 3. oppivuosi

8. Työnvaativuusryhmä 2

LM

Laitosmiesoppilaat 2. oppivuosi

Liite 2

Metalli- ja sähkömiehet 1 v sekä metalli- ja rakennusalan raskaat aputyöt.

Ko. tehtävissä yhden vuoden työskennelleet tai tiettyä kokemusta saaneet ompelukone-, elektroniikka-, ja prässimekaanikko-oppilaat sekä sähköasentajaoppilaat.

Traktorinkuljettaja, ulko-osastojen trukinkuljettaja, henkilöautonkuljettaja ja pakettiautonkuljettaja.

Työnvaativuusryhmä 1

LM

Laitosmiesoppilaat 1. oppivuosi

Liite 2

Metalli- ja rakennusalan aputyöt.

Kunnossapito-osastojen aputyöt.

Autonapumies tai vastaava.

LIITE 6 Työsopimus

Työnantaja
Työnantajan koti- tai liikepaikka

Työntekijä	Henkilötunnus
Osoite	

<input type="checkbox"/> Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	<input type="checkbox"/> Määräaikainen työsopimus
Työnteon alkamisajankohta	Työsuhteessa noudatettava koeaika kuukautta
Määräaikaisen työsopimuksen peruste	
Määräaikaisen työsopimuksen kesto	

Työn tekopaikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa
Pääasialliset työtehtävät
Sovellettava työehtosopimus

Työstä maksettava palkka ja muu vastike		
Palkan määräytymisen peruste		
<input type="checkbox"/> Aikaperuste	<input type="checkbox"/> Suoritusperuste	<input type="checkbox"/> Muu
Palkka työsuhteen alussa		
Luontoisedut		
ja niiden raha-arvo <input type="checkbox"/> Verotusarvo <input type="checkbox"/> Muu		
Palkanmaksukausi	Palkanmaksupäivät	Palkka maksetaan tiille

Työaika			
Säännöllinen työaika	tuntia/vrk	tuntia/vk	tuntia <input type="checkbox"/> 2 viikon <input type="checkbox"/> 3 viikon jaksossa

Vuosiloma
Vuosiloman pituus ja muut vuosilomaan liittyvät ehdot määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.
Vuosiloman määräytymisestä on lisäksi sovittu

Irtisanomisaika määräytyy			
<input type="checkbox"/> lain mukaan	<input type="checkbox"/> työnantajan irtisanoessa työsopimuksen	kuukautta	
<input type="checkbox"/> työehtosopimuksen mukaan	<input type="checkbox"/> työntekijän irtisanoessa työsopimuksen	kuukautta	

Muut sopimusehdot

Tätä työsopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle	
Paikka	Aika
Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

TYÖSOPIMUKSEN TÄYTTÖOHJE

Työnantaja:

Merkitään työnantajan virallinen nimi, ei esim. sen käyttämää tuotenimeä.

Työnantajan koti- tai liikepaikka:

Koti- tai liikepaikka ja sen osoite.

Työntekijä ja henkilötunnus:

Henkilötunnus on tarpeellinen työntekijän yksiselitteiseksi yksilöimiseksi työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi. Henkilötunnusta ei saa merkitä tarpeettomasti henkilörekisterin perusteella tulostettaviin tai laadittaviin asiakirjoihin.

Osoite:

Osoite on tarpeen, jotta työnantaja tarvittaessa voi pitää yhteyttä ja toimittaa tiedotteita työntekijälle.

Toistaiseksi voimassa oleva / määräaikainen työ sopimus:

Lähtökohtaisesti työ sopimus on voimassa toistaiseksi. Perustellusta syystä työ sopimus voidaan tehdä määräajaksi.

Työnteon alkamisajankohta:

Se päivä, jolloin työn tekeminen aloitetaan.

Määräaikaisen työ sopimuksen peruste:

Merkitään se perusteltu syy, miksi työ sopimus tehdään määräaikaiseksi, esim. sijaisuus, työntekijän oma pyyntö.

Määräaikaisen työ sopimuksen kesto:

Merkitään aika kalenteriajan mukaan. Jos päättymisaikaa ei tiedetä, merkitään se seikka, minkä perusteella päättyminen määräytyy.

Työsuhteessa noudatettava koeaika:

Mikäli koeajasta sovitaan, sen pituus merkitään tähän. Koeajan pituudeksi voidaan sopia pääsääntöisesti enintään neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, on sen soveltamisesta tehtävä tähän merkintä.

Työn tekopaikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa:

Merkitään se paikka, jossa työntekijä työskentelee pääasiallisesti tai josta käsin hän suorittaa työnsä.

Pääasialliset työtehtävät:

Merkitään pääasialliset työtehtävät tai niitä kuvaava tehtävänimike.

Sovellettava työehtosopimus:

Sovellettava työehtosopimus työsuhteen alussa voi olla työnantajaa työehtosopimuslain nojalla (työnantajan järjestäytymisen perusteella) sitova työehtosopimus

- työehtosopimus, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovuuden nojalla
- muu työehtosopimus, jonka noudattamisesta on sovittu, jos edellä mainitut työehtosopimukset eivät tule sovellettaviksi.

Työstä maksettava palkka ja muu vastike:

Palkan määräytymisen peruste: aikaperuste, suoritusperuste tai muu peruste.

Palkka työsuhteen alussa:

Peruspalkan rahamäärä tai työehtosopimuksen mukainen palkkaluokka, palkkaryhmä tms.

Luontoisedut ja niiden raha-arvo:

Merkitään luontoisedut ja niiden verotusarvo tai muu raha-arvo.

Palkanmaksukausi:

Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika. Palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa.

Palkanmaksupäivät:

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos palkka eräänä maksettavaksi arklauaintaina tai eräinä juhlapäivinä, palkka on maksettava edellisenä arkipäivänä.

Palkka maksetaan tilille:

Pankin nimi ja tilin numero, jolle palkka maksetaan.

Työaika:

Säännöllinen työaika: tuntia / vrk; tuntia / viikko; tuntia / 2/3 viikon jaksossa.

Vuosiloma:

Vuosiloman pituus ja muut vuosilomaan liittyvät ehdot määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen (esim. lomaraha) mukaan. Merkitään, mikäli näiden lisäksi on sovittu jotain muuta.

Irtisanomisaika määräytyy:

Irtisanomisajasta on merkittävä erikseen kummankin osapuolen noudatettava irtisanomisaika. Jos siitä ei sovita mitään, irtisanomisaika määräytyy lain ja työehtosopimuksen mukaan.

Muut sopimusehdot:

Muutkin kuin edellä mainitut työ sopimuksen kannalta olennaisina pidettävät tiedot on saatettava työntekijän tietoon merkitsemällä ne työ sopimukseen.

Työsuhteen ehtoja koskevat tiedot voidaan antaa myös viittaamalla asianomaiseen lakiin tai työehtosopimukseen.

LIITE 7 Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

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

Toimiala- kohtainen kerroin

Toimialat

1.4.1986 lähtien

0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muulla mainitsematon kivinästeosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumi- tuotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) val- mistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähkötekniikan teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden val- mistus
0.171	12	Köyisien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähköön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

EK-SAK YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai

sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

Päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittoon jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

Louottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsuopimuslain 8:1–3 §:n säännöksiä. Työsuopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

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

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

7.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin

osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamaansa ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN
KESKUSLIITTO
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN
KESKUSJÄRJESTÖ SAK

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.5.2001

Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

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

- 1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
- 2 Hyväksyttiin TT:n ja SAK:n välillä 4.6.1997 allekirjoitettuun yleissopimukseen sovitut muutokset (liite) ja sovittiin, että nämä muutokset tulevat voimaan 1.6.2001.
- 3 Todettiin, että yleissopimukseen tehdyt muutokset koskevat kaikkia niitä keskusliittojen jäsenliittoja, jotka eivät ole ilmoittaneet irtaantuvansa niistä viimeistään 28.5.2001.
- 4 Merkittiin, että yleissopimuksen muutokset on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen sekä TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö.

Vakuudeksi

Tarkastettu

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 § Soveltamisala

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

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

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

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien kerroin lukumäärä		Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0	17	123,6
3	23,5	18	131,2
4	31,0	19	138,8
5	37,8	20	146,4
6	44,5	21	154,4
7	51,1	22	162,4
8	57,6	23	170,0
9	64,8	24	177,6
10	72,0	25	185,2
11	79,2	26	192,8
12	86,4	27	200,0
13	94,0	28	207,2
14	101,6	29	214,8
15	108,8	30	222,4
16	116,0		

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

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

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Voimaantulo

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

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

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyssölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (EK-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

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

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

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

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

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Sovellettamisohje

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

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 §

Tuomioistuinkäsittely

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

11 §

Välimiesmenettely

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

12 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän it-

sensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevista riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

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

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakko-seuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrittäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

AAKKOSELLINEN HAKEMISTO

A

Aikapalkka	21-22
Allekirjoituspöytäkirja	6
Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	51
Ammattiryhmittely	53
Ammattitutkinto	21, 24
Arkipyhäkorvaus	36
- edellytykset	37
- itsenäisyyspäivän palkka	38
- lomauttaminen arkipyhäkorvauksen yhteydessä	37-38
- kotityöntekijät ja osa-aikaeläkkeellä olevat	38
- sairaus	37
- äitiysvapaa	37
Arkipyhäviikkojen työaika	9
Autonkuljettajien palkat	58

E

EK-SAK yleissopimus	74
Erikoistyöntekijöiden palkat	22
- autonkuljettajat + apumiehet	22
- korjaus-, metalli- ja sähkömiehet	22
- laitospmiehet	22, 61
Erimielisyyksien ratkaiseminen	51
Erottaminen	7

H

Helatorstai	17, 37
Henkilökohtainen lisä	21, 24
Hälytysluontoinen työ	18

I

Ilmoitustaulujen käyttö, tiedustustoiminta ja kokoukset työpaikalla	51
Irtisanominen	90-99
Irtisanomisajat	7
Irtisanomissuojasopimus 2001 (EK-SAK)	90
Isyysvapaan palkka	45
Itsenäisyyspäivän palkka	38

J

Jouluaatto	9, 10, 38, 60
Juhannusaatto	10, 38
Järjestäytymisvapaus	6
Jäsenmaksujen perintä.....	51

K

Karenssipäivä	41
Keskeytymätön kolmivuorotyö.....	14
Keskeytyvä kolmivuorotyö	13
Keskimääräinen viikkotyöaika.....	8
Keskituntiansio	32-33
- ansionmenetyksen korvauksena.....	37, 41, 45
- työssä ollessa.....	31, 33
Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	6
Kokoukset työpaikalla.....	51
Korvaus vuoro-, ilta- ja yötyöstä	29-30
Kotityöntekijät.....	38, 40
Koulutus (EK-SAK yleissopimus).....	83
Kunnossapito-osastojen, ompelukonemekaanikkojen ja autonkuljettajien palkkausta koskevia määräyksiä	58
Kuukausipalkka.....	32

L

Laitosmiesten palkkausta koskevia määräyksiä	61
Lapsen sairastuminen	46
Lepoajat.....	16
- ruokatauko	16
- virkistystauot.....	16
Lomaltapaluu raha	39-40
Lomapalkkasopimus 2005.....	88
Lomauttaminen	95-99
- arkipyhän yhteydessä.....	38
- lomautusilmoitus.....	95-98
- lomautusjärjestys.....	98
- vuosiloman yhteydessä	39
Luottamusmiehet.....	49-50, 76-82
- luottamusmiehen kuukausikorvaukset	49

Lähiomainen	36
Lääkärintarkastukset	43

M

Matkakustannusten korvaaminen	34
-------------------------------------	----

N

Neuvottelujärjestys.....	51
--------------------------	----

O

Odotusajan palkka ja työn keskeytyminen	33
Ohjepalkat.....	21
- aikatyön ohjepalkat.....	21
- kunnossapito-osastot, ompelukonemekaanikot ja autonkuljettajat.....	58
- laitoshmiehet	61
- tehtäväkohtaiset palkat	23
- urakkatyön ohjepalkat.....	25
Oman auton käyttö.....	34
Oppilaiden ja alle 18 v. palkat.....	22
Osa-aikaeläkeläiset.....	10, 38
Osa-urakka	24

P

Paikallinen sopiminen.....	51
- auraustyöt	60
- henkilökohtaisen pätevyuden arviointi	23
- hälytysluontoinen työ	18
- keskeytymättömässä 3-vuorotyössä ja jatkuvassa 2-vuorotyössä maksettava lisä.....	30
- korvauksista sopiminen tes-ylityön osalta	12, 14, 16
- korvauksista sopiminen työaikalain mukaisen ylityön osalta	17
- lomaltapaluurahan jaksottamisesta sopiminen	39
- pekkaspäiväjärjestelyn vaihtaminen %-järjestelmään	13
- palvelusvuosilisästä sopiminen	31
- päivärahat	35
- pätevyuden tarkistus.....	60
- työaika	8
- työturvallisuus	48
- työn vaativuuden arviointi	23
- varallaolo	19

- vuorojärjestelmä.....	14
- ylityökiintiöistä sopiminen	17
Palkanlisät	29
Palkanmaksu.....	34
Palkkalaskelma	34
Palkkaustavat	20
- henkilökohtaisen pätevyyden määrittely.....	21
- palkkausmuodot ja palkkamäärittelyt	20
- palkkiopalkat.....	27
- tulospalkkio	27
Palvelusvuosilisä.....	30
Perehdyttäminen	7
Perhevapaat	45
Päivittäisen työajan järjestäminen.....	9
Päiväraha.....	35-36
Pääsiäislauantai	38, 60

S

Sairausajan palkka.....	40-45
- ilmoitusvelvollisuus	41
- karenssi.....	41
- lyhyet työsuhteet.....	41
- palkanmaksu	41
- sairastuminen kesken työpäivän	42
- saman sairauden uusiutuminen	42
- vähennykset	42
Siirto toiseen työhön	31
Sopimuksen soveltamisala	6
- jäsenen eroaminen.....	6
- uudet jäsenet.....	6
Sopimuksen voimassaolo.....	52
Sosiaaliset määräykset	38
Sunnuntaityö.....	20
Suojavaatetus ja suojavarusteet.....	48
Suoraurakka	24
Suorituspalkkatyö	24
Suurjuhlapyhäkorvaus	38
Säännöllinen työaika	8

T

Tes-ylityö	12, 14, 16
Tiedotustoiminta	51
Tulospalkkio	27
Turvajalkineet	60
Tyky-toiminta	76
Työaika	8
- säännöllinen työaika päivätöissä	8
- säännöllinen työaika keskeytyvässä 3-vuorotyössä	13
- säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä	14
Työajan alkaminen	8
Työajan lyhentäminen päivä ja kaksivuorotyössä	10
Työajan seuranta	9
Työehtosopimuksen voimassaolo	52
Työkalukorvaus	60
Työn keskeytyminen	33
Työn- ja aikatutkimukset	27
Työnjohto-oikeus	7
Työn vaativuuden arviointijärjestelmä	23
Työnvaihtolisä	31
Työrauhavelvoite	6
Työskentely tehdasalueen ulkopuolella	35
Työsopimuksen lakkaaminen	7
Työsopimuksen irtisanomisajat	7
Työsopimus	7
Työsopimuslomake ja täyttöohje	71-72
Työsuhde	7
Työsuojeluvaltuutettu	49-50, 78-82
- työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen	73
- työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset	49
Työsäännöt	7
Työtuntijärjestelmä	8-9
Työturvallisuus	48
Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	10
Työvuorojen vaihtuminen	9

U

Ulkopuolisen työvoiman käyttö	85
Urakkahinnoittelun tarkistus	26

V

Vaihtoehto liitteelle 2 ja tekstiililaitosmiesten palkkausjärjestelmälle.....	68
Vapaapäivät.....	9
Varallaolo.....	19
Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen.....	50
Viikonloppuvuoroa koskevat määräykset.....	66
Vuokratyövoiman käyttö.....	85
Vuorokautisen työajan pidentäminen.....	8
Vuorotyö.....	29
- vuorotyölisä.....	29
Vuosiloma.....	38
- kotityöntekijän vuosiloma.....	38
- lomaltapaluuuraha.....	39-40

Y

Yhteistoiminta työpaikoilla.....	75
Ylityö.....	17
- ylityökorvaukset.....	17-18
- ylityön korvaaminen vapaa-aikana.....	18
Yritystä koskevat tiedot.....	50
Yötyö.....	30

Ä

Äitiysvapaa.....	45
- adoptio.....	45
- äitiysvapaan palkka.....	45
Äkillinen hammassairaus.....	44



TEAM

Teollisuusalojen ammattiliitto ry

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Siltasaarenkatu 2, PL 324, 00531 Helsinki
Puhelin 09 773 971, faksi 09 739 995
www.teamliitto.fi



Kulutustavararyhmä

Kulutustavararyhmä ry
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Puhelin 010 830 1400
www.kulutustavararyhma.fi

finatex
TEKSTIILI- JA VAATETUSTEOLLISUUS RY

Tekstiili- ja vaatetusteollisuus Finatex ry
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Puhelin 010 830 1400, faksi 09 653 305
www.finatex.fi