

Huolinta-alan
toimihenkilöiden
työehtosopimus
6.4.2023 – 31.3.2025

SISÄLLYSLUETTELO

HUOLINTA-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA..... 1

I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	5
1 §	Sopimuksen ulottuvuus	5
2 §	Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus.....	5
3 §	Keskusjärjestöjen ja liittojen väliset sopimukset.....	5
II	TYÖSUHDE.....	6
4 §	Työhön ottaminen	6
5 §	Työsuhteen päätyminen ja lomauttaminen.....	7
6 §	Harjoittelijat	7
7 §	Palkat.....	8
III	TYÖAIKA	8
8 §	Säännöllinen työaika	8
9 §	Lisä- ja ylityö	10
10 §	Varallaolo ja päivystystyö	11
11 §	Hälytysluontoinen työ.....	12
12 §	Matkakustannusten korvaus	12
IV	VUOSILOMA JA LOMARAHAA	13
13 §	Vuosiloma	13
14 §	Lomarahaa	13
V	POISSAOLO.....	14
15 §	Tilapäinen poissaolo	14
16 §	Sairausajan palkka	15
17 §	Lääkärintarkastukset.....	17
18 §	Perhevapaat	18
VI	ERITYISET MÄÄRÄYKSET.....	19
19 §	Tulliselvitysrikosten tutkinta ja oikeudenkäynti.....	19
20 §	Jäsenmaksujen periminen	19
21 §	Ryhmähenkivakuutus	19
22 §	Kokoontuminen työpaikoilla	20
23 §	Luottamusmies	20
24 §	Voimassa olevat edut	20
25 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	21

26 §	Työnseisaukset.....	21
27 §	Sopimuksen voimassaoloaika.....	21
	PALKKASOPIMUS	22
	TAULUKKOPALKAT.....	27
	VAATIVUUSRYHMITTELY	29
	Sopimus paikallisesta sopimisesta	31
	Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta.....	33
	Luottamusmiessopimus	34
	Pöytäkirja luottamusmiessopimukseen.....	42
	Koulutussopimus	45
	Liite työajan lyhentämisestä.....	47
	Työsopimusmalli	49

HUOLINTA-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 6.4.2023 – 31.3.2025. Tämän jälkeen työehtosopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Palkantarkistukset

2.1 Palkantarkistukset vuonna 2023

Kertakorvaus

Toimihenkilöille maksetaan toukokuun palkanmaksun yhteydessä 420 euron suuruinen kertakorvaus.

Kertakorvaus maksetaan vain niille toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on edelleen voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.

Kertakorvaus maksetaan myös, jos toimihenkilö on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla. Näissä tilanteissa kertakorvauksen maksamisajankohdasta voidaan sopia toimihenkilön kanssa toisin.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertakorvausta ei makseta, jos toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa, pois lukien irtisanoutuminen vanhuuseläkkeelle jäämisen perusteella.

Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

Yleiskorotus

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.8.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,5 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2023 lukien 3,5 prosentilla.

Työehtosopimuksesta poistetaan kokonaan taulukkopalkat "Muu Suomi" 1.8.2023 lukien.

Luottamusmiehille maksettavat korvaukset

Luottamusmiehille maksettavia korvauksia korotetaan 1.8.2023 lukien 3,5 prosentilla.

2.2 Palkantarkistukset vuonna 2024

Yleiskorotus

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2024 lukien 2,5 prosentilla.

Luottamusmiehille maksettavat korvaukset

Luottamusmiehille maksettavia korvauksia korotetaan 1.6.2024 lukien 2,5 prosentilla.

3. Tekstimuutokset työehtosopimukseen

3.1 Muutetaan työehtosopimuksen 18 § Perhevapaat kuulumaan seuraavasti:

1. Toimihenkilön oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Vähintään 6 kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, työnantaja maksaa täyden palkan raskausvapaan alusta lukien enintään 40 arkipäivän ajanjaksolta.

3. a Vähintään kuusi kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, joka on synnyttävä vanhempi ja, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka enintään 32 ensimmäisen arkipäivän ajanjaksolta.
3. b Vähintään yhdeksän kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, joka on ei-synnyttävä vanhempi, tai alle 7-vuotiaan adoptoiva vanhempi ja, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka enintään viideltä työpäivältä.
4. Edellytyksenä on, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua.
5. Toimihenkilön ollessa hoitovapaalla ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa, noudatetaan työsuhteessa 31.3.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä.

3.2 Palkkasopimuksen 3 § Toimihenkilöiden vaativuusryhmittely muutetaan kuulu- maan seuraavasti:

Toimihenkilöiden vaativuusryhmittely on tämän sopimuksen liitteenä. Vaativuusryhmittely toteutetaan jokaisen tehtävän osalta.

3.3 Poistetaan palkkasopimuksen 10 § Kielillisä sopimuksesta kokonaan

Palkkasopimuksesta poistetaan kokonaisuudessaan kielillisää koskeva 10 §:n määräys.

Toimihenkilöille, joille maksetaan kielillisää työehtosopimuksen voimaan tullessa, kielillisä poistetaan erillisenä lisänä ja maksettu summa lisätään saman suuruisena toimihenkilön kuukausipalkkaan. Kielillisä poistetaan em.

toimihenkilöiltä erillisenä lisänä 1.8.2023 toteutettavan taulukkopalkkamuutoksen jälkeen.

3.4 Palkkasopimuksen Taulukkopalkat

Poistetaan kokemusvuosien alimman taulukon osalta kirjaus 4v.

4. Työryhmät

4.1 Varallaolo ja päivystystyö

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on vuoden 2023 loppuun mennessä uudistaa kokonaisuudessaan työehtosopimuksen 10 §:n määräykset varallaolosta ja päivystystyöstä. Määräystä uudistettaessa otetaan huomioon mm. työaikalain 2 luvun 4 §:n varallaoloa koskevat säännökset.

4.2 Toimenkuvauslomake

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on vuoden 2023 loppuun mennessä laatia yhteinen toimenkuvauslomake.

Helsingissä huhtikuun 6. päivänä 2023

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Toimihenkilöliitto ERTO ry

Juri Aaltonen

Juha-Matti Moilanen

Huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysluokkien palveluksessa olevien toimihenkilöiden

TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Työehtosopimuksessa määrätään huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysluokkien palveluksessa olevien toimihenkilöiden työehdot.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Toimihenkilöiksi katsotaan myös autonselvittäjät.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Työehtosopimusta noudatetaan myös oppisopimusoppilaisiin.

2. Sopimus ei koske sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten toimihenkilöiden työehtoja määrittäessä.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.
2. Jos toimihenkilö on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin työtä.
3. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
4. Jos toimihenkilö katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräystä irtisanottu hänen toimihenkilöiden järjestöön kuulumisensa vuoksi, hänen on, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta tässä asiassa.

3 § Keskusjärjestöjen ja liittojen väliset sopimukset

1. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen (LTK-STTK) välisiä sopimuksia:

Yleissopimus (16.3.1989)

Työpaikkaruokailusopimus (12.2.1976)

Yhteistoimintasopimukset (1.3.1990)

Tilastoyhteistyösopimus (21.5.1981)

2. Jos edellä mainittuihin sopimukseen tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet muutosten liittämistä tähän työehtosopimukseen.
3. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen (ETL-ERTO) välisiä sopimuksia:

Sopimus paikallisesta sopimisesta sekä liitepöytäkirja

Koulutussopimus

Luottamusmiessopimus

II TYÖSUHDE

4 § Työhön ottaminen

1. Koeajan pituus työnteon aloittamisesta määräytyy työsopimuslain mukaan. Koeaikaehdon voimassaolo edellyttää siitä työsopimuksessa sopimista.
2. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat työsopimuksen tekemistä kirjallisena. Työsopimus laaditaan sovittavalla kielellä, kuten kyseisen toimihenkilön pääasiallisella työkielellä. Mikäli sovitaan työehtosopimusta paremmista ehtoista, liitot suosittelevat ehtojen kirjaamista. Jommankumman osapuolen niin vaatiessa on työsopimus tehtävä kirjallisena ja sen tulee sisältää vähintään ne asiat, jotka on merkitty liittojen sopimaan työsopimusmalliin. Sopimuksen liitteenä on järjestöjen yhteisesti hyväksymä työsopimusmalli.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnteon keskeiset ehdot on selvitettävä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisesti, jolleivät työsuhteen ehdot käy ilmi kirjallisesta työsuhtesopimuksesta.

3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle toimihenkilölle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa työpaikan luottamusmiehen.

5 §

Työsuhteen päätyminen ja lomauttaminen

1. Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan työnantajan osalta seuraavia irtisanomisaikoja, ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu:

Irtisanomisaika	Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto
14 päivää	enintään vuosi
kuukausi	yli vuosi ja enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Toimihenkilön irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja, ellei muuta ole sovittu:

Irtisanomisaika	Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto
14 päivää	enintään 5 vuotta
kuukausi	yli 5 vuotta

Toimihenkilön irtisanoessa työsopimuksen on maksimi irtisanomisaika neljä kuukautta. Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 4 §:ssä.
3. Toimihenkilön irtisanomisesta äitiys-, isyys- vanhempainvapaan tai hoitovapaan aikana on säädetty työsopimuslaissa.
4. Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.
5. Ennen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvaa irtisanomista työnantajan on selvitettävä työsopimuslain ja yhteistoimintalain mukaisesti onko yrityksellä muissa toimipisteissä tarjolla muuta työtä.

6 §

Harjoittelijat

1. Toimihenkilön tullessa huolinta-alalle on harjoittelu-aika enintään 6 kuukautta. Harjoitteluajasta on sovittava työsopimusta tehtäessä.

Harjoittelu-aika tulee kyseeseen ainoastaan yhden kerran.

2. Mikäli harjoittelijalla on aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä huoltinta-alan ulkopuolella, otetaan tämä huomioon harjoittelu-aikaa määrättäessä.
3. Koulutuksen huomioimisesta harjoittelu-aikaa lyhentävänä tekijänä on erikseen sovittu.

7 § Palkat

1. Työpalkoista on voimassa eri sopimus.
2. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka toimihenkilön osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee eräntymispäivänä olla toimihenkilön nostettavissa.

Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää eräntymispäivänä, jolloin palkan siten tulee olla toimihenkilön nostettavissa.

Mikäli työsopimus purkautuu tai se puretaan puolin tai toisin voidaan loppupalkka maksaa tarpeellisen laskenta-ajan kuitenkin viimeistään viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä. Mikäli irtisanomistapauksissa ylityökorvauksia ei ole voitu laskea työsuhteen päättyessä, voidaan ne maksaa yrityksen seuraavana palkanmaksupäivänä.

III TYÖAIKA

8 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 - 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 - 40 tuntia viikossa.
2. Mikäli säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa toteutetaan työajan lyhennys liitteen mukaisesti.
3. Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan etukäteen sovittaessa tilapäisesti pidentää enintään tunnilla edellyttäen, että työaika enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1 kohdan mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan. Työajan pidentämisestä on sovittava viimeistään muutosta edeltävänä työpäivänä.
4. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, mikäli mahdollista, lepotauko lukuun ottamatta yhdenjaksoisesti. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) – yhden tunnin pituiseksi. Mikäli toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotaikon aikana, lepotauko ei lueta työaikaan.

5. Säännöllinen työaika voi olla 1, 2 ja 3 kohdista poiketen enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa kuitenkin siten, ettei se keskimäärin ylitä 40 tuntia viikossa tasoittumisajanjakossa, joka on enintään 16 viikkoa.

Säännöllinen työaika voi olla paikallisesti sopimalla enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 50 tuntia viikossa siten, ettei se keskimäärin ylitä 40 tuntia viikossa tasoittumisjakossa, joka on enintään 16 viikkoa.
6. Työviikko järjestetään pääsääntöisesti 5-päiväiseksi. Edellä olevasta voidaan poiketa, milloin se paikallisista olosuhteista johtuen tai yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Työviikko alkaa maanantaina.
7. Mikäli säännöllinen viikkotyöaika määritellään keskimääräisesti, on määrätävä sen ajanjakson enimmäispituus, jonka kuluessa viikkotyöaika tasoittuu tämän sopimuksen mukaisen viikkotyöajan keskimäärään. Liitot suosittelevat, että tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.
8. Työaikajärjestelmän käyttöönottoon on oltava painava ja perusteltu syy tai se on paikallisista olosuhteista johtuen tarpeellista ja siitä on neuvoteltava yhteistoimintalain mukaisesti suunnitteluvaiheessa. Päätöksestä on ilmoitettava toimihenkilöille mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään kolme viikkoa ennen sen voimaantumista. Työnantajan ja toimihenkilön kesken voidaan yksittäistapauksissa sopia toisinkin.

Soveltamisohje (8.4 – 8.7 §)

Neuvottelujen yhteydessä on erityisesti kiinnitettävä huomiota työntekijöiden mahdollisuuteen siirtyä uuteen työaikajärjestelmään. Esimerkiksi työmatkat ja perhepoliittiset tilanteet ovat asioita, jotka on mahdollisuuksien mukaan huomioitava.

9. Arkipyhäviikon lauantai on vapaapäivä, mikäli toimihenkilön työ on yleisesti järjestetty kiintein lauantaisi sijoitetuin vapaapäivin.

Ellei yrityksen toiminnan kannalta muuta johdu, arkipyhäviikkojen työaika sopimuskaudella on seuraava:

2023

14. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
15. viikko	toinen pääsiäisviikko	4 pv
18. viikko	vappuviikko	4 pv
20. viikko	helatorstaviikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
49. viikko	itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
51. viikko	jouluviikko	5 pv
52. viikko	joulun jälkeinen viikko	3 pv

2024

1. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv
13. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
14.viikko	toinen pääsiäisviikko	4 pv
18.viikko	vappuviikko	4 pv
19.viikko	helatorstaiiviikko	4 pv
25.viikko	juhannusviikko	4 pv
49.viikko	itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
52.viikko	jouluviikko	2 pv

2025

1. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv
2. viikko	loppiaisviikko	4 pv

10. Säännöllisenä työaikana klo 17.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan iltatyölisää, jonka suuruus on 15 % toimihenkilön henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Iltatyölisää ei makseta, mikäli kysymyksessä on lisä- tai ylityö ja mikäli säännöllinen työaika on päättynyt ennen klo 17.00.

Vastaavilla perusteilla maksetaan yötyölisää klo 22.00 – 06.00 väliseltä ajalta. Yötyölisän suuruus on 30 % toimihenkilön henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Vuorotyötä käytettäessä iltavuorolisä on 15 % ja yövuorolisä 30 % toimihenkilön henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja niitä maksetaan koko vuoron ajalta.

11. Säännöllisenä työaikana lauantaina tehdystä työstä maksetaan 30 %:lla korotettua palkkaa.

9 §

Lisä- ja ylityö

1. Lisätyötä on työ, joka tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lain mukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tai sovittaessa aikahyvitys.

Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työvuoroluettelon mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävistä lisätyöstä 50 % korotettu palkka.

2. Ylityötä on työ, jota tehdään tämän pykälän 1 kappaleessa määrätyn työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä

tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu tuntipalkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

3. Sunnuntaina ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta tunneilta 200 % korotettu tuntipalkka.
4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja toimihenkilön suostumuksella vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.
5. Ylityö tulee korvata toimihenkilölle viimeistään 2 kuukauden kuluttua ylityön suorittamisesta.
6. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 159 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on enemmän kuin 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa tehtyjen työtuntien lukumäärää.
7. Päiväpalkkaa kuukausipalkasta laskettaessa käytetään jakajana kunkin kuukauden todellisten työpäivien lukumäärää, ellei yrityskohtaisesti toisin ole sovittu.
8. Työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärän seurantajakso on kalenterivuosi. Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne säännöllistä työaikaa, lisätyötä tai ylityötä.

10 §

Varallaolo ja päivystystyö

1. Jos toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaoloon käytettyä aikaa ei lueta työaikaan. Varallaolokorvausta maksetaan vähintään neljältä tunnilta.
2. Mikäli toimihenkilö on tänä aikana kutsuttu työhön, maksetaan varallaolokorvausta ja työpalkkaa yhteensä vähintään neljältä tunnilta.
3. Varallaolokorvaus voidaan ennalta sopien vaihtaa annettavaksi vapaana säännöllisenä työaikana. Yhden tunnin varallaoloa vastaa tällöin puolen tunnin vapaa työaikana. Tällainen vapaa on annettava ja otettava kolmen kuukauden kuluessa varallaolosta. Mikäli vapaata ei ole voitu antaa työnantajasta ja toimihenkilöstä riippumattomasta syystä, maksetaan vapaan sijasta varallaolokorvaus.
4. Mikäli toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen päivystämään ohjeiden antamista tai työhön lähtöä varten olematta velvollinen oleskelemaan

asunnossaan, maksetaan tästä korvaus, jonka suuruutta sovittaessa on otettava huomioon päivystysajan pituus, päivystyksen aiheuttamat velvoitteet yms. asiaan vaikuttavat tekijät.

5. Mikäli toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön palkkauksessa esimerkiksi työsopimusta tehtäessä tai muutettaessa.

11 § Hälytysluontoinen työ

1. Milloin toimihenkilö kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin palkka sekä ylityökorvaus, milloin työ samalla on ylityötä.
2. Jos kutsu annetaan klo 21 ja 7 välillä, maksetaan erityisenä hälytysrahana peruspalkka 2 tunnilta. Työhön käytetyltä ajalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
3. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin pituiselta työajalta maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka. Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaika.

12 § Matkakustannusten korvaus

1. Toimihenkilön joutuessa matkustamaan työnsä puolesta, korvataan matkakustannukset yrityksen matkustusohjesäännön tai sen puuttuessa valtion virkaehtosopimuksen matkustussäännön mukaan.
2. Päivärahojen euromäärät tulevat voimaan samoina ajankohtina ja samansuuruisina kuin valtion virkaehtosopimuksessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli toimihenkilö joutuu käyttämään omaa ajoneuvoaan työtehtävien hoitoon, maksetaan tästä aiheutuneet kustannukset kuitenkin valtion virkaehtosopimuksen matkustussäännön mukaan.

3. Jos toimihenkilön suorittama työ alkaa sellaisena ajankohtana tai kestää niin kauan, ettei hän pääse yleisiä kulkuneuvoja käyttäen työpaikalle tai kotiin, eikä hän asu työpaikan välittömässä läheisyydessä, maksetaan hänelle matkustamisesta aiheutuneet kustannukset voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

IV VUOSILOMA JA LOMARAHHA

13 § Vuosiloma

1. Toimihenkilö saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan.
2. Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

14 § Lomaraha

1. Toimihenkilölle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta.
2. Lomaraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.
3. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päättyessä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
4. Vanhuus-, rintamamies- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina toimihenkilön vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomarahaa ei makseta, mikäli työntekijä irtisanoutuessa ei noudata irtisanomisaikaa.
6. Mikäli työnantaja on muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanoanut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että toimihenkilö työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön, toimihenkilö ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.
7. Toimihenkilö ja työnantaja voivat sopia lomarahan vaihtamisesta vapaaseen. Lomarahavapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n (säästövapaa) mukaisesti, mutta vapaan ajankohdasta on sovittava. Lomarahavapaasta ei makseta lomarahaa.

Liitot suosittelevat, että lomarahan vaihtaminen vapaaseen sovitaan suoritettavaksi seuraavasti: 24 lomapäivää vastaava lomaraha sovitaan pidettäväksi kahden viikon (12 päivää) vapaana.

V POISSAOLO

15 § Tilapäinen poissaolo

Sairaus

1. Toimihenkilölle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta, lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Lähiomaisena pidetään toimihenkilön avio- ja avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- ja avopuolisonsa vanhempia.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Poissaolo ei kuitenkaan saa ylittää neljää työpäivää.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

Alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen huoltajalla on oikeus olla poissa töistä valtioneuvoston päätöksen mukaisesti (vnp 130/85).

Yhteiskunnallinen toiminta

3. Toimihenkilölle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan kokouksiin. Erotus maksetaan, kun toimihenkilö on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Toimihenkilön vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.

4. Toimihenkilölle annetaan palkallista vapaata STTK:n, ERTO:n, ERTO:n Työttömyyskassan ja Logistiikan Toimihenkilöiden hallinnon kokouksia varten.

Vihkiäiset ja merkkipäivät

5. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omana vihkipäivänä, mikäli tämä pidetään toimihenkilön työpäivänä.
6. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60 -vuotispäivinä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

7. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
8. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.

Muut määräykset

9. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on toimihenkilön ilmoitettava työnantajalle hyvissä ajoin.

16 § Sairausajan palkka

Edellytykset

Työnantaja maksaa toimihenkilölle sairausajalta palkkaa, jos toimihenkilö estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturma vuoksi ja toimihenkilö ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan.

Toimihenkilön on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantajan nimetessä lääkärin suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Toimihenkilöllä on oikeus lähinnä eräissä epidemiatapauksissa esittää selvitys sairaudestaan työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella keskusjärjestöjen välillä 12.2.1976 allekirjoitetussa sosiaalipaketissa mainituilla edellytyksillä.

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyshuollon lääkärintodistuksella tai työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Muun lääkärin tai terveydenhoitajan antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli toimihenkilö esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin tai terveydenhoitajan käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy muun lääkärin tai terveydenhoitajan käyttöön voi olla esimerkiksi sairauden laadusta, matka-ajan pituudesta (enintään 45 minuuttia työterveyshuollon toimipisteeseen), hoitosuhteesta tai vastaavasta johtuva hyväksyttävä syy.

Työnantajan on tiedotettava tehokkaasti henkilöstöään menettelytavoista ja niihin liittyvistä mahdollisista muutoksista.

Palkanmaksu

- a) Työnantaja maksaa toimihenkilölle palkkaa työkyvyttömyyden ajalta työsuhteen kestänyttä seuraavasti:

28 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt 1 kuukauden

35 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt vähintään 3 vuotta

42 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta

56 päivän ajanjaksolta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

- b) Saman sairauden uusiutuessa seitsemän päivän kuluessa lasketaan sairausajanjaksot yhteen.
- c) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi päiväpalkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä ainoastaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Jälkimmäisen palkanosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty toimihenkilölle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Keskusjärjestöjen 6.3.1975 tekemän sopimuksen perusteella toimihenkilölle, joka terveydenhoitolain 43 §:n mukaan (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

- d) Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei toimihenkilöstä itseltään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin

mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

- e) Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen verrattava korvaus, joka maksetaan työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausavustuskassasta tai lain perusteella, Jos sairausajan palkka on maksettu, ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
- f) Sairausajan palkasta ei vähennetä työehtosopimuksen edellyttämän vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen perusteella myönnettäviä korvauksia.

17 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa edellyttäen, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

a. Muut kuin lakisääteiset tarkastukset

Toimihenkilö käy sairauden toteamiseksi

- välttämättömässä lääkärintarkastuksessa
- tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- tai röntgentutkimuksessa ja
- toimihenkilö ei ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

b. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos

- hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön työkyvyttömyyden
- hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana ja
- hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden.

c. Raskaus

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien äidin tai lapsen terveyden kannalta välttämättömien lääketieteellisten tutkimusten (ml. hammaslääkärin tutkimuksen) ajalta.

d. Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Toimihenkilön käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa näihin liittyvine matkoineen
- nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin liittyvissä tutkimuksissa
- terveydenhoitolain edellyttämistä tutkimuksissa, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat toimihenkilön siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Toimihenkilölle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Määräykset siitä, ettei toimihenkilön palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että toimihenkilö saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

18 §

Perhevapaat

1. Toimihenkilön oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Vähintään 6 kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, työnantaja maksaa täyden palkan raskausvapaan alusta lukien enintään 40 arkipäivän ajanjaksolta.
3. a Vähintään kuusi kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, joka on synnyttävä vanhempi ja, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka enintään 32 ensimmäisen arkipäivän ajanjaksolta.
3. b Vähintään yhdeksän kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, joka on ei-synnyttävä vanhempi, tai alle 7-vuotiaan adoptoiva vanhempi ja, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka enintään viideltä työpäivältä.

4. Edellytyksenä on, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua.
5. Toimihenkilön ollessa hoitovapaalla ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa, noudatetaan työsuhteessa 31.3.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä.

VI ERITYISET MÄÄRÄYKSET

19 § Tulliselvitysrikosten tutkinta ja oikeudenkäynti

Työnantaja huolehtii asian edellyttämästä oikeusavusta ja tuesta toimihenkilölle, joka joutuu osallistumaan viranomaisen suorittamaan tutkintaan (ml. kuulelut) tai oikeudenkäyntiin epäiltyä tulliselvitysrikosta koskevassa asiassa.

Jos toimihenkilö tuomitaan rangaistukseen tulliselvitysrikoksesta, vastaa hän oikeusavusta työnantajalle aiheutuneista kustannuksista, kuitenkin enintään 5 000 euroa.

20 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, Toimihenkilöliitto ERTO ry:n jäsenmaksut peritään toimihenkilön palkasta ja toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Toimihenkilöliitto ERTO ry:n ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

22 § Kokoontuminen työpaikoilla

Työehtosopimuksen osapuolena olevan Toimihenkilöliitto ERTO ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työntekijän ulkopuolella työnantajan osoittamassa paikassa järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen kokousta.
2. Kokouksen järjestäjä vastaa kokouksesta. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
3. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
4. Toimihenkilöliitto ERTO ry:n asiamies voi käydä työpaikalla sovittuaan siitä työnantajan kanssa.
5. Toimihenkilöliitto ERTO ry:n ja sen tämän pykälän 1. kappaleessa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

23 § Luottamusmies

Luottamusmieheen noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevaa luottamusmiehiä koskevaa pöytäkirjaa sekä liittojen välillä solmittua luottamusmiessopimusta.

24 § Voimassa olevat edut

Mikäli toimihenkilö on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja, kuin mitä tässä sopimuksessa on määrätty annettavaksi tai kyseiset edut ovat jääneet kokonaan tässä sopimuksessa määrittelemättä, jäävät ne edelleen voimaan, ellei muuta sovita työehtosopimuksen 24 §:n mukaisessa järjestyksessä tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda toimihenkilölle vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen mahdollisesti annetut lisäedut huomioon ottaen.

Pöytäkirjamerkintä:

Niissä yrityksissä, joissa voimassa olevan käytännön mukaan on annettu toimihenkilölle heidän kanssaan tehtävän sopimuksen perusteella mahdollisuus siirtää osa lakisääteisestä vuosilomasta 1.10.- 30.4. väliseen aikaan ja loma tällöin on annettu puolitoistakertaisena kuitenkin enintään viikolla pidennettynä, tämä käytäntö

katsotaan saavutetuksi eduksi eikä sitä poisteta edellä tässä pykälässä määrättyä menettelyä noudattamatta.

25 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja toimihenkilön tai asianomaisten luottamusmiehen kesken, ja ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Jommankumman puolen esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa esityksen tekemisestä sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttäten.

26 § Työnseisaukset

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kiellettyt.

27 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 6.4.2023 alkaen 31.3.2025 saakka. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman työehtosopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 31.3.2025. Tämän jälkeen työehtosopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta ole kirjallisesti irtisanottu.
2. Sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotte- luosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 6. huhtikuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysliikkeiden palveluksessa olevia toimihenkilöitä koskeva

PALKKASOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Palkkasopimuksessa määrätään huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysliikkeiden palveluksessa olevien toimihenkilöiden palkkaehdot.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Toimihenkilöiksi katsotaan myös autonselvittäjät.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Työehtosopimusta noudatetaan myös oppisopimusoppilaisiin.

2. Sopimus ei koske sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten toimihenkilöiden työehtoja määrättäessä.

2 § Vähimmäispalkat

Edellä 1 §:ssä mainittujen toimihenkilöiden vähimmäispalkat ilmenevät sopimuksen liitteestä.

3 § Toimihenkilöiden vaativuusryhmittely

Toimihenkilöiden vaativuusryhmittely on tämän sopimuksen liitteenä. Vaativuusryhmittely toteutetaan jokaisen tehtävän osalta.

4 § Toimihenkilöiden vaativuusryhmittelyyn liittyviä soveltamisohjeita

1. Yleistä

Määriteltäessä vaativuusryhmää, on ensin selvitettävä työtehtävä nimikkeestä riippumatta. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuustasojen yleiskuvausten perusteella minkä ryhmän vaativuustasoa tehtävä lähinnä vastaa. Vaativuustasojen yleiskuvaukset perustuvat kolmeen pääkriteeriin:

- a) tehtävän edellyttämiin tieto- ja taitovaatimuksiin.
- b) Työn vaatimaan itsenäisyyteen ja työssä vaadittavan harkinnan määrään.
- c) Työnantajan valvonnan määrään.

Tehtävän muodostuessa kahdesta tai useammasta joko samantasoisista tai eritasoisista tehtävistä, jotka myös erikseen voivat muodostaa käytännössä

työtehtävä kokonaisuuden, on verrattava näin muodostunutta useamman osatehtävän kokonaisuutta vaativuusryhmien yleismääritelmiin. Eri osatehtävien merkitystä on tarkasteltava kokonaisuutena, jolloin tehtäväkokonaisuuden vaativuusryhmä voi olla korkeampi kuin osatehtävien pääosan vaativuusryhmä.

Mikäli työtehtävä on mainittu muussa vaativuusryhmässä kuin mihin vaativuuksitasojen yleiskuvauksen perusteella on päädytty tai työtehtävää ei ole mainittu lainkaan, suoritetaan vaativuusryhmän määrittely ensisijaisesti vaativuuksitasojen yleiskuvausten perusteella. Vaativuusryhmittely tehtäväesimerkein määrittää tehtävästä toimihenkilölle maksettavan palkan vähimmäistason.

Pöytäkirjamerkintä:

Rajatapauksissa suositellaan huolellisesti laadittujen tehtäväkuvausten tekemistä työnantajan ja toimihenkilön yhteistyönä. Liitot laativat yhteisen toimenkuvauslomakkeen.

5 § Palkkaryhmien yläpuoliset tehtävät

Mikäli C. vaativuusryhmän tehtävää hoitava toimihenkilö ja hänen tehtävänsä täyttävät jäljempänä tässä pykälässä mainitut tiedoille ja taidoille, itsenäisyydelle sekä harkinnan ja valvonnan asteelle asetetut vaatimukset, toimihenkilölle maksetaan vähintään palkka- taulukon ao. kalleusluokan D kohdasta ilmenevää palkkaa.

1. Tieto - Taito - vaatimus:

Edellyttää oman osatoiminnon erittäin hyvää hallintaa muuttuvien olosuhteiden asettamat vaatimukset huomioiden sekä erikoistietoja ja taitoja myös oman osatoiminnon ulkopuolelta.

Liikkeen erilaisten toimintojen tuntemus perustuu kokemukseen. Koordinoitukykyä edellytetään myös liikkeen ulkopuolelle. Tehtävä edellyttää useimmiten asiakassuhteiden oma-aloitteista hoitoa, ylläpitämistä ja kehittämistä sekä vastuuta liikkeen palvelutason säilyttämisestä ja edistämisestä omalla osa-alueella.

Valmiudet edellyttävät useamman vuoden kokemusta alalta C. ryhmän tasoisesta tehtävästä ja yleensä ammattia tukevaa jatkokoulutustasoista tutkintoa.

2. Itsenäisyyden ja harkinnan aste:

Toiminta tapahtuu etukäteen tehtyjen suunnitelmien, asetettujen tavoitteiden (ei välttämättä euromääräisten), yrityksen toimintapolitiikan ja ennakkotapausten perusteella. Toiminta edellyttää itsenäistä suunnittelua, arvostelukykyä, tulkinallista ja soveltavaa ajattelua sekä taitoa esittää esiin tuleviin ongelmiin ratkaisumalleja. Toimi on usein operatiivisen tason esimiestehtävä.

3. *Valvonnan aste:*

Valvonta perustuu asetettujen tavoitteiden toteutumisen seurantaan.

Tämän vaativuustason tehtäviä esiintyy esimerkiksi huolitsijan ja liikenteenhoitajan työssä. Myös muilla C. vaativuusryhmän osa-alueilla voi esiintyä tämän tason tehtäviä.

6 § Tulliselvitystyötä tekevät toimihenkilöt

Tulliselvitystyötä tekevien toimihenkilöiden henkilökohtaisten kuukausipalkkojen tulee ylittää kunkin toimihenkilön vaativuusluokituksen mukainen taulukkopalkka 3,0 prosentilla.

7 § Harjoittelijan palkka

Harjoittelijan palkka on vähintään 90 % ensimmäisen vuoden toimihenkilön palkasta siinä vaativuusryhmässä, jonka mukaisia tehtäviä harjoitteli harjoittelu-aikanaan pääasiallisesti suorittaa.

8 § Siirtäminen vaativampaan tehtävään

1. Mikäli toimihenkilö siirretään vaativampaan tehtävään, hänellä on uudessa tehtävässä perehdyttämiskausi, joka tehtävän vaativuustasoon nähden vaihtelee kahdesta kuuteen kuukauteen. Mikäli hän jää perehdyttämiskauden jälkeen uuteen tehtävään, hänelle suoritetaan tämän jälkeen uuden tehtävän edellyttämä palkka. Perehdyttämiskauden pituus on etukäteen ilmoitettava toimihenkilölle. Perehdyttämiskauden aikana suoritetaan toimihenkilön aikaisemman tehtävän ja uuden tehtävän välinen palkanerotus puolitettona toimihenkilölle.
2. Milloin toimihenkilö määrätään tilapäisesti korkeamman vaativuusryhmän työhön ja siirto jatkuu yli kahden viikon, maksetaan hänelle sen yli menevältä ajalta ensiksi sattuvan palkanmaksukauden alusta lukien palkka sen vaativuusryhmän mukaan, johon hänet on siirretty. Ko. järjestely ei vaikuta ao. toimihenkilön omaan vuosilomapalkkaan.
3. Jos toimihenkilö siirretään tilapäisesti tehtävään, josta maksetaan toimihenkilön omaa palkkaa pienempää palkkaa, maksetaan kuitenkin edelleen palkkaa vakinaisen tehtävänsä mukaisena.

9 § Työkohtaisuuslisä

1. Sen mukaan, poikkeavatko toimihenkilön työtaito, työteho tai kokemus tahi hänen tehtävänsä hänelle asettamat vaatimukset kysymyksessä olevan toimihenkilöryhmän yleisestä keskitasosta, suositellaan hänelle maksettavaksi työkohtaisuuslisää.

2. Tämän pykälän 1. kohdassa tarkoitettua korkeampaa palkkaa suositellaan maksettavaksi sellaisille toimihenkilöille, jotka työssään osoittavat keskimääräistä suurempaa työtehoa, aloitetykyä ja ammattiinsa perehtyneisyyttä, kysymyksessä olevan erikoisalan hallitsemista, taitavaa asiakaspalvelua samoin kuin sellaisille toimihenkilöille, jotka ovat lisänneet ammattipätevyyttään itseopiskelun tai muun lisäkoulutuksen kautta.

10 § Palvelusajan laskeminen

1. Huolinta-alan palvelus otetaan huomioon täysimääräisesti.
2. Palvelus vastaavissa tehtävissä muilla aloilla otetaan kohtuullisessa määrin huomioon palvelusvuosia laskettaessa. Vastaavista tehtävistä hyväksi luettava aika määritellään työhönoton yhteydessä. Kohtuullista määrää harmitaessa kiinnitetään huomiota aikaisemman tehtävän ja nykyisen tehtävän vastaavuuteen.
3. Siirryttäessä vaativuusryhmästä toiseen huomioidaan aikaisemmat palvelusvuodet täysimääräisinä.

11 § Koulutuksen huomioiminen palvelusaikaa laskettaessa

1. Alallaolovuosia määriteltäessä katsotaan kaupallisen ammatillisen peruskoulutuksen (esim. merkonomi) suorittanut toimihenkilö välittömästi toisen vuoden toimihenkilöksi asianomaisessa vaativuusryhmässä.
2. Neljännen vuoden toimihenkilöksi kuuden kuukauden saman työnantajan palveluksessa työskentelyn täytyttyä katsotaan seuraavat koulutustasot:
 - alalle erikoistunut ammatillinen koulutus
 - ulkomaankaupan ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
 - alalle soveltuva yliopisto- tai korkeakoulutasoinen tutkinto (esim. ekonomi, tradenomi, insinööri)
3. Muun ammattitaitoa lisäävän koulutuksen huomiointi alalla olovuosia määrittäessä tulee työnantajan ja toimihenkilön välillä sopia työsopimuksesta sovittaessa. Sopiminen tulee tällöin pyrkiä perustamaan alalle tulevan toimihenkilön koulutuksellisesti hankittuihin erityisvalmiuksiin, huomioon ottaen koulutuksesta työnantajalle oletettava hyöty.

12 § Työnseisaukset

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen ovat kielletyt.

13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja toimihenkilön tai asianomaisen luottamusmiehen kesken ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Jommankumman puolen esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa esityksen tekemisestä sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen.

14 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 26.1.2017 alkaen 31.3.2021 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 27. helmikuuta 2017

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

TAULUKKOPALKAT

Pääkaupunkiseutu **31.7.2023 saakka**

	A	B	C	D
4 v	2019	2175	2409	2607
6v	2092	2253	2502	2717
8v	2165	2336	2598	2828
12v	2244	2424	2711	2953
15v	2321	2513	2821	3076
20v	2356	2557	2872	3132
25v-	2426	2632	2956	3225

Taulukkopalkat **1.8.2023**

	A	B	C	D
	2090	2251	2493	2698
6v	2165	2332	2590	2812
8v	2241	2418	2689	2927
12v	2323	2509	2806	3056
15v	2402	2601	2920	3184
20v	2438	2646	2973	3242
25v-	2511	2724	3059	3338

Taulukkopalkat **1.6.2024**

	A	B	C	D
	2142	2307	2555	2765
6v	2219	2390	2655	2882
8v	2297	2478	2756	3000
12v	2381	2572	2876	3132
15v	2462	2666	2993	3264
20v	2499	2712	3047	3323
25v-	2574	2792	3135	3421

Muu Suomi

31.7.2023 saakka, taulukko poistuu 1.8.2023

	A	B	C	D
4 v	1932	2074	2292	2470
6v	2000	2151	2377	2571
8v	2069	2222	2465	2675
12v	2142	2304	2561	2785
15v	2214	2383	2661	2899
20v	2248	2422	2710	2952
25v-	2313	2493	2789	3039

VAATIVUUSRYHMITTELY

Soveltamisohje eri tehtävien arviointiin.

Esimerkkitehtävät	Ryhmä A	Ryhmä B	Ryhmä C	Ryhmä D
<p>Huolintatehtävät</p> <p>(Tehtävryhmän nimikkeet vaihtelevat yhtiöittäin)</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. tuonti- ja vienti- asiakirjojen valmistamista, aviointia, lähetysten luovuttamista sekä arkistointia ja tullikirjanpitoa annettujen työohjeiden mukaisesti.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. vaativaa tilastointia ja vastuullista tullikirjanpitoa.</p> <p>Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. vaativaa huolintaa, tariffiointia.</p> <p>Yhteydenpito kuin ryhmä B:ssä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. kokonaisvaltaista huolintaa tai operatiivisia esimestehtäviä ilman budjettivastuuta Erikoishuolintaa, kuten laivanselvitys.</p>
<p>Liikenteenhoito</p> <p>(Tehtävryhmän nimikkeet vaihtelevat yhtiöittäin, pitäen sisälleen kaikki kuljetusmuodot)</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. tuonti- ja vientiasiakirjojen laadintaa sekä muita vaativampia tehtäviä tukevia tehtäviä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. liikenteenhoitoa, tuonti- ja vientiliikenteenhoitoa kuormasuunnittelijan ohjeiden mukaan sekä kuljetusdokumenttien laadintaa, sisältäen passitukset. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja asiakaspalvelua.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. ulko- ja kotimaan kuljetusjärjestelyjä, tuonti- ja vientiliikenteenhoitoa, vastaten omasta liikennesuunnasta ja kuorman suunnittelusta sekä liikenteiden kustannustehokkuuden ylläpitämisestä. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin sekä vaativaa asiakaspalvelua.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. liikenteiden kehittämistä sekä erityistoimenpiteitä vaativia kuljetus. Muuten ryhmän C mukaisia tehtäviä, mutta tehtävän hoitajalla on itsenäinen päätöksentekomahdollisuus ja vastuu liikenteenhoitosta.</p>
<p>Hinnoittelu- ja laskutus sekä kulunkohdistus</p>	<p>Tehtävät sisältävät muita tehtäviä avustavia tallennustehtäviä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. hinnoittelua ja laskutusta tarjousten mukaan. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja asiakaspalvelua.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. tarjousten laadintaa, kustannusseurantaa sekä hinnoittelua ja laskutusta vapaan hinnoittelun mukaan. Tehtäviin kuuluu yhteydenpitoa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin sekä vaativaa asiakaspalvelua.</p>	<p>Tehtävät sisältävät vaativien kokonaisuuksien hallintaa.</p>
<p>Taloushallinto</p> <p>(Vaativuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon kassan raha-, tosite- ja asiakasmäärän suuruus.)</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. asiakkaan luottotietojen tarkastamista, osakirjanpitoa, ala- ja sivukassan hoitoa sekä muita vaativampia tehtäviä tukevia tehtäviä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. pankkimaksatusta, pankkitapahtumien kirjausta, likviditeetin seurantaa, myynti- ja ostoreskontraa, asiakasrekistereiden ylläpitoa sekä juoksevaa kirjanpitoa.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. luotonvalvontaa, itsenäistä kassanhoitoa, raportointia, kassavirran suunnittelua sekä kirjanpitotyötä, jolla tarkoitetaan juoksevan kirjanpidon hoitamista ja tilinpäätösten valmistelua.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. pääkirjanpitoa ja pääkassanhoitoa, vaativia kassatoimintoja esim. likviditeetin hallintaa, sijoitukset, lainajärjestelyt ja valuutta-asioiden hoito.</p>

<p>Tietohallinto</p> <p>(Vaativuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon palvelukontaktien määrä ja laatu.)</p>	<p>Tehtävät sisältävät yleisiä tietohallintoa avustavia tehtäviä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. tietohallinnon erilaisten tukihenkilöiden tehtävät.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. ohjelmointia tai tietohallinnon suunnitteluun liittyviä tehtäviä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. vaativia tietohallinnon suunnittelu- ja ohjelmointitehtäviä.</p>
<p>Myynti- ja markkinointitehtävät</p> <p>(Vaativuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon sisäisten ja ulkoisten asiakasyhteyksien määrä ja laatu.)</p>	<p>Tehtävät sisältävät yleisiä myyntiä ja markkinointia avustavia tehtäviä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. yhteydenpitoa asiakkaisiin ja muihin intressiryhmiin. Tehtävissä hoidetaan mm. tarjousten laadintaa saatujen ohjeiden mukaisesti, tuotetaan myyntiä tukevaa materiaali tai tuetaan myyntityöstä vastuussa olevien työtä.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. itsenäistä myynti- ja markkinointityötä sekä erityisen vaativia myynnin tukitehtäviä. Tehtäviin kuuluu asiakastilanteiden hoitamista.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. tavoitteisiin perustuvaa myynti- ja markkinointityötä, jossa itsenäinen päätöksentekomahdollisuus ja vastuu tai myynnin ja markkinoinnin suunnittelutehtäviä.</p>
<p>Asiakaspalvelutehtävät (silloin kun ne on eriytetty omaksi toiminnoksi)</p> <p>(Vaativuutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon sisäisten ja ulkoisten asiakasyhteyksien määrä ja laatu.)</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. asiakaspalvelua annettujen ohjeiden mukaisesti, mm. kuljetustoimeksiantojen käsittelyä, lähetysten seurantakäselyiden ja jäljitysten hoitamista</p> <p>Reklamaatioiden käsittelyä, asiakasneuvontaa, korvauskäsittelyä edeltävää valmistelevaa työtä</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. itsenäistä asiakaspalvelua, erilaisten palvelujen suosittelemista ja lisämyynnin tukemista.</p> <p>Vahinkokäsittelyä ja korvauspäätösten valmistelua</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. itsenäistä asiakaspalvelua, joka edellyttää laajempien asiakaspalvelullisten kokonaisuuksien hallitsemista, kuljetusketjun ja kustannus- rakenteen tuntemusta.</p> <p>Vaativaa vahinkokäsittelyä ja vaativien korvauspäätösten valmistelua.</p>	<p>Tehtävät sisältävät mm. asiakaspalvelutoimintojen kehittämistä ja vaativien asiakastilanteiden hoitoa, joissa itsenäinen päätöksentekomahdollisuus ja vastuu tai asian tuntija- tai esimiestehtävät.</p> <p>Vaativien asiakastilanteiden hoitoa, esimies- tai erikoisiantuntijatehtävät.</p>
<p>Henkilöstöhallinnon tehtävät</p>	<p>Tehtävät sisältävät dokumenttien järjestelyä, arkistointia, tietojen tallentamista henkilöstörekistereihin sekä muita rutiininluonteisia tehtäviä. Työtä tehdään yksityiskohtaisten työohjeiden mukaisesti.</p>	<p>Tehtävät sisältävät henkilöstöön liittyvän tiedon keräämistä, käsittelyä ja ylläpitoa sekä erilaisten dokumenttien laadintaa. Tehtäviä suoritetaan ennalta sovittujen prosessien mukaisesti. Tehtävät voivat sisältää myös sisäisten asiakkaiden neuvontaa. Esim. henkilöstöassistentin tehtävät.</p>	<p>Tehtävät sisältävät itse näistä harkintaa vaativaa tiedon soveltamista ja edellyttävät vankkaa ammattitaitoa. Tehtäviin kuuluu mm. raporttien tuottamista ja analysointia sekä neuvontaa sisäisille asiakkaille ja sidosryhmille. Esim. palkanlaskijan tehtävät tai henkilöstöjärjestelmän pääkäyttäjän tehtävät.</p>	<p>Tehtävät edellyttävät laajojen ja vaativien kokonaisuuksien hallintaa. Tehtävä on asiantuntija- tai esimiestehtävä, johon sisältyy vastuu osa-alueesta tai toiminnosta. Tehtävä sisältää mm. henkilöstöhallinnon prosessien kehittämistä sekä niihin liittyvien muutosten toimeenpanoa.</p>

Sopimus paikallisesta sopimisesta

1 §

Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säättämässä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämistä. Lisäksi tuotannollistaloudellisissa ongelmatilanteissa on mahdollista sopia palkka- tai vastaavia taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista tämän sopimuksen liitepöytäkirjan mukaisesti.

2 §

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät, rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 §

Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle. Paikallinen sopimus on ollakseen pätevä oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

4 §

Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana. Työehtosopimusosapuolilla on kuitenkin oikeus riitauttaa paikallinen sopimus tämän sopimuksen 1 §:n 2. kappaleen perusteella. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana. Tämän sopimuksen mukainen paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi työehtosopimusosapuolille.

5 §

Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.

6 §

Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

Helsinki 1. päivänä helmikuuta 1995

LTK:N ERITYISALOJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta

1 §

Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

2 §

Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät sekä rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys.

3 §

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 30 tai 37a §:n mukaisen perusteen olemassaolo (ns. taloudellinen tai tuotannollinen peruste).

Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia ja keskusjärjestöjen välistä yhteistoimintasopimusta. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

4 §

Tässä pöytäkirjassa tarkoitettu sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi kerrallaan.

5 §

Tämän pöytäkirjan mukainen paikallinen sopimus edellyttää, että siitä annetaan tieto työehtosopimusosapuolille. Sopimus voidaan alistaa työehtosopimusosapuolten tarkistettavaksi.

6 §

Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

Helsinki 1. päivänä helmikuuta 1995

LTK:N ERITYISALOJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Luottamusmiessopimus

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Palvelualojen työnantajat PALTAn jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka kuuluvat jäsenenä tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäliittoon.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.
2. Pääluottamusmiehestä sovitaan tarvittaessa työehtosopimusosapuolten välillä.

Pöytäkirjamerkintä:

Pääluottamusmies voidaan valita silloin, kun yrityksessä on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, johon kuuluu useita alue-, toimipaikka- tai osastokohtaisia luottamusmiehiä.

3. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneeseen liittoon järjestäytyneet toimihenkilöt.

Työehtosopimusosapuolet voivat sopia edellä olevasta poiketen seuraavaa:

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos saman työnantajan palveluksessa on useamman työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä, jotka kuuluvat samaan liittoon, voidaan sopia eri työehtosopimusalojen yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Jos samaa toimintaa harjoittavat samaan konserniin tai yhteisöön kuuluvat työnantajat ovat saman työehtosopimuksen piirissä, voidaan sopia yhteisen luottamusmiehen valinnasta.

4. Milloin se paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita tämän sopimuksen tarkoittamia useampia luottamusmiehiä yrityksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli yrityksessä on järjestetty luottamusmiehille vuotuisia luottamusmieskokouksia, jatketaan entistä käytäntöä.

5. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
6. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen palveluksessa oleva toimihenkilö, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäliiton jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli on sovittu 3. kappaleen mukaisesti yhteisistä luottamusmiehistä, tulee luottamusmiehen työskennellä jollakin yhteisistä työehtosopimusaloista.

7. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille toimihenkilöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle asianomainen ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava taikka työntekijäliitto.

4 §

Luottamusmiehen työsuhde

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin toimihenkilöt.

Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Pöytäkirjamerkintä:

Samaa periaatetta noudatetaan myös pääluottamusmiehen ansioiden kehittymisen suhteen.

3. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
5. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan toimihenkilöjärjestön toimesta.
6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 8:1 §:n nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3:1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.
7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.
8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan myös pääluottamusmiehenä tai yrityksen luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
9. Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiehesodokkaaseen, jonka asettamisesta

on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kk ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta yhdistyksen todettua vaalituloksen.

10. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle taikka työntekijäliitolle.
11. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kuusi ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12:2 §:n 2 momentissa on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.
12. Luottamusmiestä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen toimihenkilöitä koskevat tiedot:

1. Toimihenkilön suku- ja etunimet.
2. Palvelukseen tuloaika uusista toimihenkilöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista toimihenkilöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan määräaikaisuuden peruste ja työsuhteen sovittu kesto-aika.
3. Palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
4. Yrityksen koko- ja osa-aikatoimihenkilöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.
5. Kohdissa 1 ja 3 tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista toimihenkilöistä. Uusien toimihenkilöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa 1-3 mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.

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

6. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan. Pääluottamusmiehellä on kuitenkin oikeus kaikkiin tietoihin.
7. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadiittuun luetteloon.
8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 §

Luottamusmiehelle myönnettävä vapaus työstä

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitamista varten.
2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, annetaanko työstä vapaus tilapäisenä vai säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmällä pitäen (esim. määräämällä sijainen).

8 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan paikallisesti muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti. Mikäli matkustaminen tapahtuu työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka, kuitenkin enintään 8 tunnilta. Korvausta maksetaan vain siltä osin kuin työaika ja matka-aika yhteensä ylittävät työvuoroluettelon mukaisen säännöllisen työajan tuntimäärän. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

10 § Luottamusmiesten koulutus

1. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.
2. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussojimuksessa.
3. Paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseksi pääluottamusmiehellä, luottamusmiehellä ja heidän varahenkilöilläään on oikeus osallistua enintään kaksi työpäivää kestävään koulutukseen, jonka tarkoituksena on luoda valmiuksia paikallisten sopimusten tekemiseen.

Koulutukseen voi em. luottamushenkilö osallistua vain kerran ja yrityksestä koulutukseen osallistuu yksi luottamushenkilö kerrallaan, ellei paikallisesti sovita toisin.

Työnantaja maksaa ansionmenetyksen koulutuksen ajalta. Säännöllisenä työaikana järjestettävän koulutuksen osalta yksi koulutuspäivä lyhentää säännöllistä työaikaa 7,5 tuntia ansion alenematta.

Koulutuksen järjestää ERTO ry. Palta ry voi osallistua koulutuksen suunnitteluun.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai toimihenkilön itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
4. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 26. päivänä tammikuuta 2017.
2. Liiton, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi liittojen välisissä neuvotteluissa.

3. Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 27. päivänä helmikuuta 2017.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Pöytäkirja luottamusmiessopimukseen

Allekirjoittaneiden liittojen kesken on sovittu huolintaliikkeiden konttoritoimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen osalta seuraavista tarkennuksista ja lisäyksistä liittojen väliseen luottamusmiessopimukseen:

1 § Luottamusmies

1. Yrityksen järjestäytyneillä toimihenkilöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies ja varaluottamusmies edustamaan heitä asioissa, jotka koskevat työehtosopimuksen tulkintaa tai muita työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä.
2. Milloin paikallisen neuvottelumenettelyn onnistumisen ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan alueellisesti hajaautetun yrityksen toimipaikkaan valita luottamusmies edustamaan tämän toimipaikan toimihenkilöitä työehtosopimus- ja työsuhdekysymyksissä.
3. Milloin yritykseen on valittu 2-kohdassa tarkoitettuja toimipaikkakohtaisia luottamusmiehiä, voidaan näistä yksi nimetä pääluottamusmieheksi edustamaan yrityksen kaikkia järjestäytyneitä toimihenkilöitä.

2 § Luottamusmiehestä ilmoittaminen

Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään tulee työhuonekunnan tai Eritysalojen Toimihenkilöliiton ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle.

3 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Liittojen välisen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 2. kohdassa tarkoitettut tiedot annetaan koko yrityksen osalta pääluottamusmiehelle ja toimipaikan osalta toimipaikkakohtaiselle luottamusmiehelle.
2. Työnantajan on ilmoitettava luottamusmiehelle uusien toimihenkilöiden nimet ja toimipisteet vähintään kahden kuukauden välein

4 § Luottamusmiehen ajankäyttö

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamustehtävien hoitamista varten.
2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, annetaanko työstä vapautus tilapäisenä vai säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehdävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmälläpitäen (esim. määräämällä sijainen).

5 §**Korvaukset**

1. Luottamusmiestehtävät hoidetaan säännöllisen työajan ansiota vähentämättä.
2. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiesteh-
tävien hoidosta korvausta **1.8.2023** lukien seuraavasti:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Pääluottamusmiehen kuukausikorvaus / €
- 199	102
200 -	115

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Luottamusmiehen kuukausikorvaus / €
5 – 50	51
51 – 100	64
101 – 200	76
201 -	90

1.6.2024 lukien korvausten määrät ovat seuraavat:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Pääluottamusmiehen kuukausikorvaus / €
- 199	105
200 -	118

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	Luottamusmiehen kuukausikorvaus / €
5 – 50	52
51 – 100	66
101 – 200	78
201 -	92

3. Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin pääluottamusmies tai luottamusmies vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida luottamusmiestehtäviään.
4. Ellei paikallisesti ole sovittu edellä tarkoitettusta korvauksesta ja pääluottamusmies tai luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

6 §

Erinäisiä säännöksiä

1. Niissä yrityksissä, joissa on pääluottamusmies, työnantaja järjestää 1-2 kertaa vuodessa yrityksen luottamusmiehille tilaisuuden, jossa työnantajan edustaja ja luottamusmiehet käsittelevät yhteistoimintalaissa mainittuja asioita.
2. Keskusjärjestösopimuksen mukaisesti on pääluottamusmiehelle annettu oikeus käyttää yrityksen ja yhteisön tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Keskusjärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

7 §

Tällä kaksin kappalein laaditulla pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin liittojen välillä voimassa olevalla työehtosopimuksella.

Helsingissä 4. joulukuuta 2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymälleen kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Toimihenkilölle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, joka on omiaan edistämään hänen ammattitaitoaan.

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa. Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

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

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojelu- ja varavaltuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies, varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, varatyösuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 toimihenkilöä ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa vähintään 20 jäsentä.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.1995 ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 1. päivänä helmikuuta 1995.

LTK:N ERITYISALOJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

Liite työajan lyhentämisestä

1. Työaika lyhennetään niiden toimihenkilöiden osalta, joiden säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa ja joiden lomat ja työaika on järjestetty tämän työehtosopimuksen mukaisesti.
2. Työaika lyhennetään kalenterivuositain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti:

Työaikakertymä		Lyhennys
17 työpäivää eli	136 tuntia	8 tuntia
34 työpäivää eli	272 tuntia	16 tuntia
51 työpäivää eli	408 tuntia	24 tuntia
68 työpäivää eli	544 tuntia	32 tuntia
86 työpäivää eli	688 tuntia	40 tuntia
103 työpäivää eli	824 tuntia	48 tuntia
120 työpäivää eli	960 tuntia	56 tuntia
137 työpäivää eli	1096 tuntia	64 tuntia
154 työpäivää eli	1232 tuntia	72 tuntia
172 työpäivää eli	1376 tuntia	80 tuntia
189 työpäivää eli	1512 tuntia	88 tuntia
206 työpäivää eli	1648 tuntia	96 tuntia
215 työpäivää eli	1720 tuntia	100 tuntia

3. Tehdyksi säännölliseksi työajaksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät tai työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja kustantaa ansionmenetyksen.
4. Työajan lyhennys annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana yhdessä tai useammassa osassa seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennys toteutetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennyksen antamistavasta. Lyhennys toteutetaan siten, että lyhennyksen yhteismäärä on edellisen kertymän mukainen.

5. Lyhennysvapaista on ilmoitettava vähintään kahta viikkoa ennen vapaan alkamista.
6. Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa ei vähennetä annetun vapaan johdosta.

Työsopimusmalli

HUOLINTA-ALAN TOIMIHENKILÖN TYÖSOPIMUS	
1. Osapuolet	<p>Työnantaja, Y-tunnus ja osoite:</p> <p>Toimihenkilö, henkilötunnus ja osoite:</p> <p>Toimihenkilö tekee työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.</p>
2. Voimassaolo	<p><input type="checkbox"/> Työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen 5 §:n mukaan.</p> <p><input type="checkbox"/> Työsuhde on määräaikainen ja sen kalenterijakso tai arvioitu kesto on:</p> <p><input type="checkbox"/> Määräaikaisuuden peruste on (esim. perhevapaan sijaistaminen):</p>
3. Työnteon alkamisajankohta	
4. Koeaika (TES 4.1 §)	<input type="checkbox"/> Koeajasta on sovittu ja se päättyy:
5. Työntekopaikka / -paikat	
6. Pääasialliset työtehtävät	
7. Työaika (TES 8 §)	
8. Palkkaus	<p>Koulutus (palkkasopimuksen 11 §):</p> <p>Palvelusaika huolinta-alalla (palkkasopimuksen 10 §):</p> <p>Palvelusaika vastaavissa tehtävissä muilla aloilla:</p> <p>Palvelusaika yhteensä:</p> <p>Palkkasopimuksen palkkataulukon mukainen vaativuusryhmä (A, B, C tai D) on:</p> <p>Työsuhteen alussa palkka on:</p>
9. Vuosiloma	Vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 13 §:n ja vuosilomalain 2 luvun mukaan.
10. Muut ehdot (Mahdolliset luontoisedut, kielilisiä, vuosilomajärjestelyt, päivystystyön korvaaminen ym.)	
11. Liitteet	
12. TES	Lainsäädännön lisäksi työsuhteessa noudatetaan yleissitovaa Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimusta sekä yrityksen sisäisiä ohjeita ja sääntöjä siltä osin, kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu toimihenkilölle paremmista ehdoista.
13. Allekirjoitukset	<p>Tämä työsopimus on laadittu kahtena samanasaisena kappaleena, yksi kummallekin sopijalle.</p> <p>Aika ja paikka: Aika ja paikka:</p> <p>Työnantajan edustaja Toimihenkilö</p>

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi

Erto>

Toimihenkilöliitto ERTO ry

Ratavartijankatu 2 A
00520 Helsinki
Puh. 09 613 231
www.erto.fi