

LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.12.2017 - 31.10.2020

**LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY**

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS.....	6
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS.....	18
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	18
1.1 Sopimuksen soveltamisala.....	18
1.2 Järjestäytymisvapaus.....	18
1.3 Liittojen väliset sopimukset.....	18
1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus.....	18
2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN.....	19
2.1 Työsopimus.....	19
2.2 Työsäännöt.....	20
2.3 Pehdyttäminen.....	20
2.4 Työnjohto-oikeus.....	20
2.5 Lomauttaminen.....	20
2.6 Työsopimuksen irtisanomisajat → siirretty irtisanomissuojasopimus 3 §.....	20
2.7 Takaisinottaminen → siirretty irtisanomissuojasopimus.....	20
3 LUKU TYÖAIKA.....	20
3.1 Säännöllinen työaika.....	20
Työaikalain noudattaminen.....	20
Perussääntö.....	20
Keskimääräinen viikkotyöaika.....	20
Vuorokautisen työajan pidentäminen.....	21
Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja.....	21
Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö.....	21
Tilapäiset muutokset.....	21
Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen.....	21
3.2 Vapaapäivät.....	23
3.3 Arkipyhäviikkojen työaika.....	23
3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen.....	23
3.5 Työajan tarkkailu.....	23
3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen.....	23
Päivä- ja kaksivuorotyö.....	23
Kolmivuorotyö.....	23
Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta.....	23
3.7 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä.....	24
Työajan tasaamisen soveltamisala.....	24
Työajan tasaamisvapaan kertyminen.....	24
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät.....	24
Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen.....	25
Kertyneen vapaan antaminen.....	25
Työsuhteen päättymistilanteet.....	25
Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä.....	25
Ansiotaso.....	25
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan.....	25
Vuosiloman ansaitseminen.....	25
3.8 Keskeytyvä kolmivuorotyö.....	26
Työajan pituus ja työajan tasaaminen.....	26
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen.....	26
Vuosiloman ansaitseminen.....	26
Viikoittainen ylityö.....	26
Muuhun työaikaan siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen.....	26
3.9 Keskeytymätön kolmivuorotyö.....	26
Työajan pituus ja työajan tasaaminen.....	26
Vuosityöaika.....	27

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	27
Vuosiloman antaminen	27
Viikoittainen ylityö	28
Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	28
3.10 Lepoajat	28
Päivätyö	28
Kaksivuorotyö	28
Kolmivuorotyö	28
Virkistystauot	28
Vuorokausilepo	29
Lepoaika työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa	29
3.11 Työaikapankki	29
Järjestelmän käyttöönotto	29
Järjestelmään siirretyt vapaat	30
Palkanmaksu järjestelmissä	30
Järjestelmien toimivuuden seuranta	30
3.12 Ylityö	31
Ylityön teettäminen	31
Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakson pituus	31
Vuorokautinen ylityö	31
Viikoittainen ylityö	31
Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan	31
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö)	31
Sunnuntaiyökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa	32
Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö	32
Ylityökorvauksen laskentaperuste	32
3.13 Hälytysluontoinen työ	32
Hälytysluontoisen työn edellytykset	32
Hälytysraha	32
Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana	33
3.14 Varallaolo	33
Asuntovarallaolo	33
Vapaamuotoinen varallaolo	33
4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU	33
4.1 Palkkaustavat	33
4.2 Aikapalkka	33
Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	34
Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	34
Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	34
Aikatyölisä	35
4.3 Suorituspalkkatyö	35
Urakkatyön hinnoittelu	35
Urakkahinnoista sopiminen	35
Urakkahinnoittelun tarkistus	35
Palkkatakuu	36
Urakkatyön aloittamisen viivästyminen	36
4.4 Työn- ja aikatutkimukset	36
4.5 Palkkiopalkat	36
Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta	36
Tulos- ja voittopalkkiot	36
4.6 Erilliset lisät	37
Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	37
Vuorotyölisien määräytyminen	37
Vuorotyölisien määrät	37
Vuorotyölisä ylityössä	37
Vurojen vaihtuminen ja muuttuminen	37
Ilta- ja yötyö	37

Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä	37
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ	38
4.7 Palvelusvuosilisä	38
Lisän soveltamisperuste	38
Palvelusvuosilisän määrä	38
Palvelusvuosilisän maksuajankohta	38
Työsuhteen päättymisen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua	38
4.8 Siirto toiseen työhön	39
Pääsääntö	39
Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien	39
Siirto alemmpipalkkaiseen aikatyöhön	39
Siirto urakkatyöstä aikatyöhön	39
Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä	39
Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön	39
Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö	39
Työnteon keskeytyminen	39
Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä	40
4.9 Palkanmaksu	40
Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä	40
Palkanmaksun ajankohta	40
Lopputili	40
4.10 Kuukausipalkka	40
Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi	40
Kuukausipalkan osittaminen	40
4.11 Keskituntiansio	41
Käyttötilanteet	41
Laskenta	41
Käyttöajanjaksot	41
Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöajakoista	41
5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET	41
5.1 Matkakustannusten korvaaminen	41
Matkojen suorittaminen	41
Matkan alkaminen ja päättymisen	42
Komennuspaikkakunta	42
Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	42
Matkaliput	42
Oman auton käyttö	42
Matka-ajan korvaus	42
Päivärahat	42
Majoituskustannusten korvaaminen	43
Yömatkaraha	43
Ateriakorvaus	43
Erityismääräyksiä	43
Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä	43
Kotimatkat	43
Rajoitus pykälän soveltamista koskien	44
Työ ulkomailla	44
5.2 Muita korvauksia	44
Asevelvollisuuskutsunta	44
Reservin harjoitukset	44
Hautaus- ja hääpäivät	44
Merkkipäivät	44
Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset	44
Korvausten laskentaperuste	44
5.3 Arkipyhäkorvaus	45
Korvattavat arkipyhät	45
Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset	45

Arkipyhän osuminen tietyin poissaolon ajalle	45
Itsenäisyyspäivä	45
Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät	46
6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	46
6.1 Vuosiloma, lomarahaa	46
Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen	46
Lomarahaa	46
Lomarahen määrä:	46
Lomarahen maksamisen edellytykset:	46
Lomarahen maksamisen ajankohta:	46
Lomarahaa työsuhteen päättyessä:	47
Lomarahen maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä:	47
Asevelvollisuus:	47
Jaettu vuosiloma:	47
Lomarahen vaihtaminen vapaaseen:	47
6.2 Sairausajan palkka	48
Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto	48
Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet	48
Sairastuminen kesken työpäivän	48
Samana sairauden uusiutuminen	48
Karenssipäivän poistuminen	49
Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohjeet	49
Työkyvyttömyyden toteaminen	49
Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus	49
Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet	49
Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus	49
Sairastumisesta tehtävä ilmoitus	50
Sairausajan palkan epääminen	50
Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö	50
Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen	50
Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat	50
Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy	50
Äitiysvapaan palkka	51
Isyyysvapaan palkka	51
Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus	51
Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste	51
Muu järjestely paikallisesti sopien	51
6.3 Lääkärintarkastukset	51
Lakisääteiset lääkärintarkastukset	51
Muut lääkärintarkastukset	52
Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E)	52
Erityisedellytykset	52
Korvausten maksuperuste	53
6.4 Lapsen sairastuminen	54
Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset	54
Vaikeasti sairaan lapsen hoito	54
6.5 Ryhmähenkivakuutus	54
6.6 Työturvallisuus	55
Yleissääntö	55
Suojavaatetus ja suojavarusteet	55
Kemialliset aineet	55
Työnopastus	55
Työympäristöasiat	55
Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa	55
7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO	56
7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	56

Päälouottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus	56
Työsuojeluvaltuutettu	56
Paikallinen sopiminen	57
Varapäälouottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen	57
Liittojen välinen yleissopimus	57
7.2 Ammattiosaston kokoukset	57
Sopiminen työnantajan kanssa	58
Kokouspaikka	58
Kokouksen järjestäjän vastuu	58
Ammattiliiton edustajat	58
Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla	58
7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	58
7.4 Ilmoitustaulut	58
7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen	58
8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS	59
8.1 Paikallinen sopiminen	59
8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen	59
Paikalliset neuvottelut	59
Liittojen väliset neuvottelut	59
Työtuomioistuin	60
9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	60
Työehtosopimuksen voimassaolo	60
Sopimuskappaleet	60
LIITE 1 SELVIITYSMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA	61
LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET	62
LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	65
LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	71
LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	73
LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	75
LIITE 7 YLEISSOPIMUS	76
LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS	90
LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	92

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika	20.12.2017
Paikka	Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki
Läsnä	Lasikeraaminen teollisuus LT ry Pasi Pentikäinen Jaana Neuvonen Laura Häyrinen Teollisuusliitto ry Riku Aalto Turja Lehtonen Toni Laiho Pirjo Rosqvist

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.12.2017 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2016–30.11.2017 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 1.12.2017–31.10.2020.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 toukokuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaihtelussa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten työryhmien mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta toukokuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.10.2019.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 14.11.2017 saavuttaneet neuvottelutuloksen lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkantarkistukset ajalle 1.12.2017-31.10.2020**2.1. Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet**

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

2.2. Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai henkilöstöryhmälle, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja miten se on laskettu.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja periaatteet. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa ensimmäisen vuoden osalta 15.1.2018 ja toisen vuoden osalta 15.1.2019 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja todentaa jaetun summan.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.3. Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus

Vuonna 2018 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla.

Vuonna 2019 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen vuoden 2018 palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2017 ja vuoden 2019 palkankorotus joulukuussa 2018 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhte- jne. lisä).

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Joulukuussa paikallisilla vapailloiden tunti- tai kuukausipalkat, esimerkiksi paikallinen sairausaika ja vuosiloma, ovat mukana laskennassa. Paikallisella äitiysvapaalla olevan palkka lasketaan mukaan, jos hänelle ei ole otettu sijaista.

Joulukuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Erään ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eräiä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, olosuhdelisiä, lomaraaha, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten lisätyöryhmän mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

2.4. Palkantarkistusten ajankohta

Korotukset toteutetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja toisena sopimusvuonna lähinnä 1.2.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2018 korotusten osalta 31.1.2018 ja vuoden 2019 korotusten osalta 31.1.2019 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan tämä paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.5. Palkkataulukot

Ohjetuntipalkat 1.2.2018 alkavan palkanmaksukauden alkaen

	snt/h
Palkkaryhmä 1	964
Palkkaryhmä 2	991
Palkkaryhmä 3	1033
Palkkaryhmä 4	1093
Palkkaryhmä 5	1161

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.2.2018 alkaen

	snt/h
Nuorempi puhaltaja	1230
Vanhempi puhaltaja	1276
Puhaltajamestari	1305

Korjauspajojen ammattityöntekijät 1.2.2018 alkaen

	snt/h
Työnvaativuusluokka 1	1035
Työnvaativuusluokka 2	1081
Työnvaativuusluokka 3	1256
Työnvaativuusluokka 4	1394

Ohjetuntipalkat 1.2.2019 alkavan palkanmaksukauden alkaen

	snt/h
Palkkaryhmä 1	974
Palkkaryhmä 2	1001
Palkkaryhmä 3	1043
Palkkaryhmä 4	1104
Palkkaryhmä 5	1173

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.2.2019 alkaen

	snt/h
Nuorempi puhaltaja	1242
Vanhempi puhaltaja	1289
Puhaltajamestari	1318

Korjauspajojen ammattityöntekijät 1.2.2019 alkaen

	snt/h
Työnvaativuusluokka 1	1045
Työnvaativuusluokka 2	1092
Työnvaativuusluokka 3	1269
Työnvaativuusluokka 4	1408

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.2.2018 lukien 1,2 prosentilla ja 1.2.2019 lukien 1,0 prosentilla.

2.6. Nuorten ohjetuntipalkat

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.2.2018 alkaen

	snt/h
alle 17-vuotiaat	938
17-vuotiaat	942

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.2.2019 alkaen

	snt/h
alle 17-vuotiaat	947
17-vuotiaat	951

2.7. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset**Päälouottamusmiehen kuukausikorvaus 1.2.2018 alkaen**

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
-20	70
21 - 50	74
51 - 100	79
101 - 150	84
151 - 250	96
251 - 350	108
351 - 420	117
421 -	126

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus 1.2.2018 alkaen

Työstä vapautuksen määrä tuntia/viikko	Korvaus euroa/kuukausi
Alle 4	50
4	53
8	63
14	74
20	88
28	96
32	104
Kokonaan vapautettu	114

2.8. Vuorolisät

Vuorolisä korotetaan 1.2.2018 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Iltavuorolisä korotetaan 4 senttiä tunnilta ja yövuorolisää 7 senttiä tunnilta. Iltavuorolisä on 124 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 216 senttiä tunnilta.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön ja jatkuvan kaksivuorotyön lauantain aamu-, iltaja- ja yövuoron aikana tekemälle säännöllisen työajan lisä 4 senttiä tunnilta. Korotettu lisä on 132 senttiä tunnilta.

2.9. Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

3. Tekstimuutokset 1.12.2017 alkaen**1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ, 1.4. Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus**

Numeroidaan määräyksessä jo olevat kappaleet numeroin 1., 2. ja 3. ja lisätään viimeisen kappaleen jälkeen määräykseen kohdat 4.-7., jotka ovat sisällöltään seuraavat:

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 8.2. mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

6. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemys mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.-5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

7. Lasikeraaminen teollisuus LT ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimien työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen 8.2. mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

3 LUKU, 3.1 Säännöllinen työaika, alakohta Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö

Lisätään määräykseen uusi kappale:

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa tapauksissa.

3 LUKU TYÖAIKA, 3.11 Työaikapankki

Lisätään luetteloon ”Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi” uusi kohta:

- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

Lisätään otsikon ”Järjestelmän käyttöön otossa sovittavat asiat” alle uusi kohta:

- sovittaessa 58 vuotta täyttäneen työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää

4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU, 4.9 Palkanmaksu

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä -kohdan ensimmäistä kappaletta jatketaan seuraavalla tekstillä:

Työnantaja voi toimittaa palkkalaskelman sähköisesti postitse toimitettavan palkkalaskelman sijaan.

Tämän jälkeen lisätään pöytäkirjamerkintä:

Ennen siirtymistä sähköiseen palkkalaskelmaan, työnantaja tiedottaa muutoksen ajankohdasta ja huolehtii, että työntekijä osaa ja pystyy tulostamaan tarvittaessa palkkalaskelman. Muussa tapauksessa palkkalaskelma annetaan kirjallisesti.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET, 6.1 Vuosiloma, Lomaraha

Muutetaan lomatalpaluura lomarahaksi.

Lisätään alakohdan Lomarahan maksamisen ajankohta ensimmäiseksi kappaleeksi pöytäkirjamerkintöineen seuraavalla tavalla:

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksaa kiinteinä yrityksessä noudatettavina lomarahan maksupäivinä. Ellei paikallisesti päästä sopimukseen kiinteistä lomarahan maksupäivistä, talviloman osalta lomaraha maksetaan 15.2. mennessä ja kesäloman osalta 15.6. mennessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli paikallisesti on sovittu kiinteästä lomarahan maksupäivästä, ja loma sijoittuu siten, että lomaraha maksettaisiin vasta loman jälkeen, voidaan lomaraha maksaa vuosilomapalkan yhteydessä.

6.3 LÄÄKÄRINTARKASTUKSET, Muut lääkärintarkastukset

Lisätään Erityisedellytykset -otsikon alle uudeksi f) kohdaksi

- f) Valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäseulonnat.

6.4 LAPSEN SAIRASTUMINEN, Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Lisätään uusi kappale toiseksi kappaleeksi:

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO, 7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Lisätään Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus -otsikon alle toiseksi, uudeksi kappaleeksi seuraava teksti:

Pääluottamusmiehen tässä pykälässä tarkoitettua palkkakehitystä ja vapautustarvetta tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

7.3 AMMATTILIITON HALLINTOELINTEN KOKOUKSET

Muutetaan määräyksen ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohtokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö- ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapaa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin.

YLEISSOPIMUS**5. LUKU TYÖNANTAJAN TIEDONANTOVELVOITTEET**

Lisätään kolmanneksi alakohdaksi:

Oppisopimus- ja koulutusoppisopilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutusoppisopilaista.

7. LUKU KOULUTUS**7.1 Ammatillinen koulutus**

Selkiytetään määräyksen sanamuotoa kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammatinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen keskituntiansion mukaan lasketuna. Säännöllisen työajan ansionmenetyksen korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalla kurssiajalla, että sen päälle sijoittuvalla matka- ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työntekijän kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvauserusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoidotmaksua.

7.4 Korvaukset

Muutetaan määräyksen 2. kappaletta ja lisätään määräyksen 3. kappaleeksi asiaa koskeva esimerkki seuraavasti:

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 - heinäkuu 2018.

TEKNISET MUUTOKSET

Poistetaan TES:n sivulla 91 oleva TOL-taulukko.

Muutetaan työntekijäyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:stä Teollisuusliitto ry:ksi. Sanottuja Teollisuusliitto ry:tä koskevia määräyksiä sovelletaan kuitenkin ajalla 1.12.-31.12.2017 TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n nimissä.

4. Allekirjoituspöytäkirjatestit**4.1. Irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden työehtosopimuslakiin tehtyjen muutosten kirjaaminen työehtosopimukseen**

Kemianteollisuus KT ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat 4.5.2017 sopineet 15.2.2017 irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden 1.1.2017 voimaantulleiden työehtosopimuslain muutosten kirjaamisesta kemian alojen työehtosopimukseen syyskuun 2017 neuvottelukierroksella. Nämä muutokset kirjataan työehtosopimukseen 4.5.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti.

4.2 Jatkuva neuvottelu

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.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaisten tarpeiden, resurssien ja vahvuuksien tunnistavasta sekä yhteen sovittavasta johtamisesta ja työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa.

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa toteutettavat työpaikkojen kehittämiskohdat voivat olla mitä tahansa yhteistyössä toteutettavaa työn, työmenetelmien, työyhteisön, prosessien, työympäristön tai tuottavuuden kehittämistä, joilla on myönteinen vaikutus ohjelman tavoitteiden kannalta. Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä valitsee yhteiset kehittämisen teemat etsien uusia näkökulmia, ideoita ja konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyntäen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Sopijaosapuolet kannustavat työpaikkoja suunnitelmalliseen ja määrätietoiseen työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen sekä hyödyntämään Hyvää huomista -ohjelman palveluja ja tuloksia sekä muita työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä tuotettuja materiaaleja - esimerkiksi keskusjärjestöjen julkaisemaa Työkaarimallia.

4.4 Ammatillisen koulutuksen reformi

Sopijapuolet jatkavat ammatillisen koulutuksen asioiden käsittelyä liittojen välisessä yhteisessä ammatillisen koulutuksen työryhmässä osana jatkuvaa neuvottelua tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen kemian alan yrityksiin. Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Lain mukaan työnantajan on nimettävä koulutustyöpaikalle vastuullinen työpaikkaohjaaja, jonka toimintaedellytykset arvioidaan ja järjestetään työpaikkakohtaisesti. Osapuolet arvioivat sopimuskaudella työpaikalla tapahtuvan opiskelun esteitä ja kannustimia mm. työpaikkaohjaajien toimintaedellytysten ja oppisopimusopiskelijoiden palkkauksen suhteen.

4.5 Työryhmät

Lisäjärjestelmätyöryhmä

Sopimusosapuolet asettavat työryhmän, jonka toimeksiantona on 31.5.2019 mennessä työehtosopimusten lisäjärjestelmien läpikäynti, lisien perusteiden ja ajanmukaisuuden tarkastelu sekä esitysten tekeminen lisäjärjestelmien uudistamiseksi työn tuottavuutta, pätevyyttä ja suoriutumista tukeväksi.

4.6 Työrauhahäiriöiden seuranta

Liitot seuraavat uudistettujen työrauhakirjausten vaikutusta työrauhahäiriöiden määrään.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.12.2017-31.10.2020 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten lisätyöryhmän mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksella tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Jaana Neuvonen

Pasi Pentikäinen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n jäsenyritysten sekä niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

1.2 Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

1.3 Liittojen väliset sopimukset

Seuraavia sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojasopimus
- Lomapalkkasopimus

1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

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

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

3. Sopimukseen sidottu yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelu-toimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 8.2. mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

6. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.-5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

7. Lasikeraaminen teollisuus LT ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen 8.2. mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työehtosopimuslaissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteenä on työsopimusmalli, jonka käyttämistä liitot suosittelivat.

2.2 Työsäännöt

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

2.3 Pehdyttäminen

Työntekijä tulee pehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi työntekijä tulee pehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin työsääntöihin.

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 koskevissa kysymyksissä työntekijän tulee käänntyä välittömästi työnjohtajan puoleen.

2.5 Lomauttaminen

Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:ssä tarkoitetusta lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

2.6 Työsopimuksen irtisanomisajat → siirretty irtisanomissuojasopimukseen 3 §

2.7 Takaisinottaminen → siirretty irtisanomissuojasopimukseen 19 §

3 LUKU TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

Työaikalain noudattaminen

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Perussääntö

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se päivä- ja kaksivuorotyössä on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona edellyttäen,

että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasoittumisjärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen sen käyttöönottoa.

Keskeytyvän sekä keskeytymättömän kolmivuorotyön työajasta on säädetty jäljempänä työehtosopimuksen kohdissa 3.8 ja 3.9.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan paikallisesti sopia pidentää enintään kymmenen tuntiin viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopia käyttäen, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua.

Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö

Jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n 1 momentin mukaan.

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa tapauksissa.

Tilapäiset muutokset

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, mikäli kyseessä ei ole hätätyö tai siihen verrattava työ.

Kilpailukykysovimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Vuosittaista työaika pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a) Muutetaan keskeytyvissä työaikamuodoissa arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Tuntipalkkaiselle maksetaan tehdystä työstä peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta. Näiltä päiviltä ei makseta sunnuntaityökorotusta eikä työajanlyhennyksiä.

b) Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennyksivapaita. Tuntipalkkaiselle työstä maksetaan peruspalkan sijasta keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

c) Vähennetään keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuoroyössä vuorovapaita. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyksisiä, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

d) Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyksisiä, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

e) Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisääteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasotusvapaan, työajanlyhennyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että esimerkiksi sunnuntaiyökerotus, arkipyhäkorvaus, lomarahaa tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa kohdennetaan näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tehdyille työlle peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan, kuten viikkoyli-työstä.

Ellei paikallisesti päästä sopimukseen 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 tuntia ylityötä ilman peruspalkkaa, maksetaan työvuoroon liittyvät työehtosopimuksen mukaiset lisät ja ylityön korotusosat
- työnantajan ilmoittaessa tämän ylityön tarpeesta työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisesta syystä
- ellei ylityötä tehdä, pidätetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhde päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovitun ja täyden työajan suhteessa.

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkasteluajankohdista.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

3.2 Vapaapäivät

Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista olla lauantai. Toisen viikoittaisen vapaapäivän ollessa liikkuva tulee sen ilmetä ennalta laaditusta työvuoroluettelosta.

3.3 Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Samaten on uudenvuodenpäiviäviikon, loppiaisviikon, vapunpäiviäviikon, helatorstaiiviikon ja itsenäisyyspäiviäviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai vapaapäivä sellaisessa työssä, jossa lauantai on säännönmukaisesti työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä suoritetaan vastaava työajan lyhennys työvuoroluetteloon.

3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen

Säännöllisen työajan alkamisesta ja päättymisestä sekä tarpeellisista väliajoista sovitaan paikallisesti työaikalaian ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Päivätyössä työaika alkaa kello 7.00 ja päättyy kello 16.00, ellei paikallisesti toisin sovita tai ellei työnantaja tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa ole vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen puitteissa muuta työaikaa.

3.5 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua kohtuutonta ajanhukkaa.

3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Päivä- ja kaksivuorotyö

Päivä- ja kaksivuorotyössä työviikko katsotaan alkavaksi maanantaina kello 00.00 työvuorokauden tällöin niin ikään vaihtuessa kello 00.00.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työviikko alkaa sunnuntaina yövuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vastaavasti vaihtuessa samaan kellon aikaan.

Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työviikko alkaa maanantaina aamuvuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vaihtumisen silloin noudattaessa samaa kellon aikaa.

3.7 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä

Työajan tasaamisen soveltamisala

Työajan tasaaminen koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Sellaisia ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsopimusta jatketaan, kertyvät työajan tasausvapaat työsuhteen alusta lukien.

Työajan tasaamisvapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana edellä tämän pykälän ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään 17	työpäivää	1	vapaa
Vähintään 34	työpäivää	2	vapaata
Vähintään 51	työpäivää	3	vapaata
Vähintään 68	työpäivää	4	vapaata
Vähintään 85	työpäivää	5	vapaata
Vähintään 102	työpäivää	6	vapaata
Vähintään 119	työpäivää	7	vapaata
Vähintään 136	työpäivää	8	vapaata
Vähintään 153	työpäivää	9	vapaata
Vähintään 170	työpäivää	10	vapaata
Vähintään 187	työpäivää	11	vapaata
Vähintään 210	työpäivää	12,5	vapaata

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai äitiysvapaan sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Koulutusaika, jolta työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Työehtosopimuksen kohdassa 5.2 tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
- Teollisuusliitto ry liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiä työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Tällaiselta vapaapäivältä maksetaan korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Poikkeus palkallista sairausaikaa koskien:

Ilmoitetun tai sovitun työajan tasaamisvapaan sisältyessä aikaan, jolta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, siirtyy tasaamisvapaa myöhemmin annettavaksi, jolloin työntekijälle myös maksetaan korvaus vapaan ajalta.

Menettely on sama sairausajan palkan maksuun mahdollisesti liittyvän karenssipäivän osalta.

Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen

Työajan tasaamisvapaan määrästä vähennetään muut kuin tämän pykälän ensimmäisessä kappaleessa mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Kertyneen vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antamistapa ratkaistaan yritystasolla. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Paikallisesti voidaan sopia myös muista vapaan antamistavoista.

Työsuhteen päättymistilanteet

Työntekijän työsuhteen päättyessä hyvitetään kertyneet, mutta siihen mennessä pitämättömät vapaat maksamalla niistä korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Vastaavasti työnantaja saa työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annettuja vapaita vastaavan palkan määrän.

Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä

Työntekijän kanssa voidaan myös sopia siitä, ettei vapaata pidetä. Tällöin vapaan ajalta maksettavan korvauksen lisäksi työntekijälle maksetaan tehdystä työstä yksinkertainen palkka.

Ansiotaso

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta korvaus työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan

Annettavien vapaiden lyhentäessä työntekijän säännöllistä viikkotyöaika maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuja vapaapäiviä työssäolon veroisina.

3.8 Keskeytyvä kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työvuoroluettelo vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytyvässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti aamu-, ilt- ja yövuoron.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 10,5 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen kohdan 34 mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei sisällytetä työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolon veroisina, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöiden asianomaiseen kalenterikuukauden sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Viikoittainen ylityö

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 34 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

3.9 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 34,7 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työtuntijärjestelmä vähintään tasoittumisjakson pituiseksi

ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti kymmenen työvuoroa.

Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä satunnaisesti jätetään tekemättä yksi vuoro viikossa.

Vuosityöaika

Vuotuisen työajan pituus määräytyy työntekijän vuosilomaoikeuden perusteella siten, että se 24 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä on 1671 tuntia sekä 30 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä 1636 tuntia. Työaika tasoittuu sanottuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

Tasolaseiteollisuudessa työskentely keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tapahtuu ilman ns. arkipyhäseisokkeja. Sama koskee muun lasikeraamisen teollisuuden sellaisia töitä, joita ei voida keskeyttää.

Muussa lasiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä pidetään vuosittain enintään neljä arkipyhäseisokkia, joiden yhteispituus on 24 työvuoroa. Jouluseisokki alkaa jouluaaton aamuvuorosta ja juhannuseisokki juhannusaaton aamuvuorosta.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,9 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lasiteollisuutta koskien tulee lisäksi ottaa huomioon aiemman sopimuksen mukainen 3,9 prosentin suuruinen erillinen lisä.

Edellä mainittuja lisiä ei sisällytetä työehtosopimuksen kohdan 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Vuosiloman antaminen

Työajan tasaamisen tapahtuessa 5-vuorojärjestelmää käyttäen annetaan työntekijälle vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5 ja 20.9 välisenä aikana. Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Käytettävästä vuorojärjestelmästä riippumatta annetaan 24 päivää ylittävää loman osaa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Viikoittainen ylityö

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Muuhun työaikaan siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

Muuhun työaikaan siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut pitämättä jääneet vapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen. Työntekijän puolestaan puheena olevassa tilanteessa saatua liikaa vapaita, voidaan nämä ylimääräiset vapaat teettää takaisin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäisissä siirroissa työntekijä ansaitsee jokaista kymmentä (10) säännöllisen työajan kahdeksan (8) tunnin pituista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

3.10 Lepoajat**Päivätyö**

Säännöllisen työajan ollessa päivätyössä yli kuusi (6) tuntia työntekijällä on tunnin kestävä lepoaika, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan, mikäli työn tekninen laatu ei aseta estettä. Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella päivätyön lepoaika voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin edellyttäen, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Kaksivuorotyö

Kaksivuorotyössä työntekijällä on puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikalta. Vaihtoehtoisesti hänelle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työvuoron keskivaiheilla.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

Virkistystauot

Työntekijällä on oikeus sekä aamu- että iltapäivällä työnjohdon määräämässä järjestyksessä pitää työnsä ääressä 10 minuutin pituinen virkistystauko.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän ollessa vuorotyön pakkotahtisuuden sitomana estynyt virvokkeiden nauttimiseen tai ruokailuun joko työn ääressä tai muualla työpaikalla työntekijälle järjestetään päivittäin kaksi 15 minuutin pituista taukoa.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasaisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikain 29 §:n 2. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettua korvaava lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Lepoajaa ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa

Työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa työntekijällä on kahdeksan (8) tunnin työskentelyn jälkeen halutessaan oikeus enintään puolen tunnin pituiseen lepoaikaan.

3.11 Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jossa työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käytön yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaika
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovittua lomataluuuraha
- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää

- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisajankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkka-perusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi, kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken
- sovittaessa 58 vuotta täyttäneen työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää.

Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovitua työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolmea päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käytönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelluisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajan kanssa käydään vuosittain läpi yleisyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

3.12 Ylityö

Ylityön teettäminen

Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin sekä maksetaan sen ajalta palkka ja ylityökorvaus siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä sanotaan.

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakson pituus

Yksilöityjä työtehtäviä koskien voidaan työaikalain 19 §:stä poiketen teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat periaatteet huomioon ottaen paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopia siitä, että ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Lauantaina sekä juhlapyhän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaanotettavaksi vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaanotettavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä ylityöstä maksettavasta korotetusta palkasta on sanottu.

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, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö)

Mikäli työntekijällä jäljempänä luetelluista syistä ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivästä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

- Työehtosopimuksen kohdassa 3.7 tarkoitettu työajan tasaamisvapaa
- Vuosiloma
- Sairaus
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus
- Työnantajan määräyksestä suoritettu matka

- Reservin harjoitus
- Keskusjärjestöjen välisen Yleissopimuksen 7 luvun kohdissa 7.1, 7.2 sekä 7.3 tarkoitettu koulutus

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä. Samaa sääntöä noudatetaan arkipyhäviikkojen työvuoroluettelon ylittävään työhön, mikäli sitä ei korvata vuorokautisena ylityönä. Tämä kappale ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa

Työaikamuodosta riippumatta maksetaan sunnuntaityökorotus niissä arkityövuoroissa, jotka sisältyvät jouluaaton ja juhannusaaton aamuvuorolla alkavaan kolmen vuorokauden jaksoon. Pääsiäislauantaina tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotus jokaisessa työvuorossa.

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi. Työvuorokauden vaihteen yli jatkuvaan ylityöhön rinnastetaan tilanne, jossa työntekijä omassa työryhmässään pysyen joutuu keskeytyksettä jatkamaan toisen vuorokauden puolella olevassa vuorossa.

Työntekijän joutuessa kesken viikon siirtymään toiseen työryhmään, jossa hänellä teetetään aiemmin edellytettyä useampia työvuoroja, katsotaan nämä alkuperäisen työvuoroluettelon ylittävät vuorot viikoittaiseksi ylityöksi.

Ylityökorvauksen laskentaperuste

Ylityökorvauksen laskentaperusteena käytetään työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.13 Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoisen työn edellytykset

Mikäli työntekijä työpaikalta poistumisensa jälkeen kutsutaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella tehtävään hälytysluontoiseen työhön, hänelle maksetaan vähintään yhden (1) tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus työn ollessa ylityötä.

Hälytysraha

Edellisessä kappaleessa sanotun lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen kello 21.00, hälytysrahan määrä on työntekijän kahden (2) tunnin keskituntiansio.

Jos kutsu hälytystyöhön puolestaan on annettu kello 21.00 ja kello 06.00:n välisenä aikana, hälytysrahan määrä on työntekijän kolmen (3) tunnin keskituntiansio. Mikäli tässä kappaleessa tarkoitettu työ samalla on ylityötä, siitä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana

Mikäli päivätyötä tekevälle työntekijälle hänen kello 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikalta jo poistuttuaan palata samana päivänä kello 21.00 jälkeen alkavaan ylityöhön, hänelle maksetaan ylimääräinen kahden (2) tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Tehdystä ylityöstä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen kohdassa 3.11 on sanottu.

3.14 Varallaolo

Asuntovarallaolo

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta asuntovarallaoloajalta puoli keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Varallaolosta sovittaessa on määriteltävä varallaoloajan pituus.

Vapaamuotoinen varallaolo

Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavasta korvauksesta ottaen huomioon tällaisen vapaamuotoisen varallaolon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheuttamat rajoitukset.

Edellä mainituin tavoin varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta tämän pykälän hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

4 LUKU PALKAT JA PALKKANMAKSU

4.1 Palkkaustavat

Työntekijän palkka lasketaan määrättyltä ajanjaksolta (aikapalkka) tai eri tavoin määritellyn työn tuloksen perusteella (urakkapalkka). Lisäksi voidaan käyttää palkkausmuotoja, joissa aikapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määräytyvä palkkio.

4.2 Aikapalkka

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät työntekijän suorittaman työn sekä työehtosopimuksen liitteisiin kirjattujen palkkaryhmittelyjen perusteella.

Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)**1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:**

Palkkaryhmä 1	964
Palkkaryhmä 2	991
Palkkaryhmä 3	1033
Palkkaryhmä 4	1093
Palkkaryhmä 5	1161

1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	974
Palkkaryhmä 2	1001
Palkkaryhmä 3	1043
Palkkaryhmä 4	1104
Palkkaryhmä 5	1173

Vaikkeimmissa ja vaativimmissa töissä voidaan tarvittaessa maksaa edellä mainittuja ohjetuntipalkkoja korkeampaa palkkaa.

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)**1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:**

Nuorempi puhaltaja	1230
Vanhempi puhaltaja	1276
Puhaltajamestari	1305

1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1242
Vanhempi puhaltaja	1289
Puhaltajamestari	1318

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)**1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:**

Alle 17-vuotiaat	938
17-vuotiaat	942

1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	947
17-vuotiaat	951

Edellä mainittuja nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina enintään kolmen (3) kuukauden ajan työhön ottamisesta lukien. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa työtaidon ja työtehon kehittymistä vastaavasti.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Aikatyölisä

Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville täysin työkykyisille vähintään kolme (3) kuukautta yhdenjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan ohjetuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää.

4.3 Suorituspalkkatyö**Urakkatyön hinnoittelu**

Urakkatyön hinnoittelu perustuu ohjetuntipalkkojen mukaan määräytyviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaallilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia edellä sanottua työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja että ansio ns. suorissa urakoissa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Urakkahinnoista sopiminen

Urakkahinnoista sovitaan työnantajan ja työntekijän edustajien kesken. Uusien laatujen urakkahinnoittelu suoritetaan ottaen huomioon aikaisemmin vastaavilla laaduilla työskenneltäessä syntyneet työsaavutukset. Satunnaisesti tehtävien urakkatöiden hinnoista sovitaan ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

Urakkahinnoittelun tarkistus

Urakkahinnan perustuessa voimassa olevaan työntutkimukseen tai suoritettuun hinnoitteluun ja sen muutoin vastatessa todellisia olosuhteita ja menetelmiä, pidetään urakkahinta ennallaan. Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden muuttuessa korjataan urakkahintaa muutosta vastaavasti. Mikäli urakkahinnan tarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään työehtosopimuksen kohdan 8.2 määräyksiä silmällä pitäen seuraavasti:

- Paikallisia neuvotteluja käytäessä on entinen urakkahinta voimassa. Jos paikalliset neuvottelut päättyvät tuloksettomina, urakkatyö tehdään siitä alkaen työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Mikäli liittojenkaan välisissä neuvotteluissa ei ole asiasta päästy yksimielisyyteen kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan sanotusta urakkatyöstä edelleen työnantajan tarjoama hinta. Se ei kuitenkaan saa olla pienempi kuin kyseistä urakkatyötä tekevän työntekijän keskituntiansio vähennettynä 15 prosentilla.
- Jos urakkahinnoittelusta päästään liittojen välillä sopimukseen, maksetaan uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan mahdollinen erotus taannehtivasti siitä alkaen, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Urakkaerimielisyyttä koskevat neuvottelut aloitetaan ensi tilassa ja ne pyritään saattamaan päätökseen ilman aiheetonta viivytystä.

Milloin urakkahinta tämän pykälän ensimmäisen kappaleen määräykset huomioon ottaen muissa tapauksissa havaitaan virheelliseksi tai se johtaa kohtuuttomuuteen, tulee urakkahintaa niin ikään tarkistaa. Mikäli sanottua urakkatyötä tekevä työntekijä tai työntekijäryhmä ei hyväksy korjattua urakkahintaa, menetellään erimielisyydestä neuvoteltaessa siten kuin edellä on mainittu.

Palkkatakuu

Urakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

Urakkatyön aloittamisen viivästyminen

Jos vakituista urakkatyötä tekevä työntekijä hänestä riippumattoman teknisen syyn johdosta ei pääse aloittamaan työtään määräaikana tai jos hän urakkatyön kestäessä joutuu odottamaan, maksetaan odotusajalta työkohtainen tuntipalkka. Sanotussa tilanteessa työntekijä on kuitenkin velvollinen tekemään työnjohdon hänelle osoittamaa muuta työtä.

4.4 Työn- ja aikatutkimukset

Työntutkimuksia ja aikatutkimuksia tehtäessä sekä työnluokitusta käytettäessä noudatetaan liittojen välillä sovittuja menettelytapoja.

Ennen aikatutkimuksen aloittamista siitä ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa työtä tekeväälle työntekijälle.

4.5 Palkkiopalkat

Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta

Tuotantopalkkiojärjestelmää käytettäessä lähtökohtana on, että työn/tuotannon laatua tai määrää voidaan normaalina pidettävään saavutukseen verrattuna parantaa (laatu- ja määräpalkkiot) tai että tulos raaka – tai tarveaineiden kulutusta silmällä pitäen voidaan saavuttaa edullisemmalla tavalla (säästöpalkkiot).

Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkanosana vähintään ohjetuntipalkka.

Tulos- ja voittopalkkiot

Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- tai voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaiseviin tunnuslukuihin, taloudelliseen kehitykseen, asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai näiden yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Liitot edellyttävät, että tulos- ja voittopalkkioiden käyttö sekä määräytymisperusteet – kuten myös perusteiden muuttaminen - selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.

4.6 Erilliset lisät

Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisien määräytyminen

Iltavuorolisän määrä on 8,5 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,6 prosenttia laskettuna lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden toisen vuosineljänneksen säännöllisen työajan ansiosta ilman olosuhte- ja vuorotyöisiä sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaityökorotuksia

(= AUP - ansio EK:n palkkatilasto sarake F). Lisät pyöristetään lähimpään senttiin.

Työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä osapuolet neuvottelevat ja sopivat siitä, kuinka vuorotyölisien korotus otetaan huomioon osana työehtosopimuksen kustannusvaikutusta.

Edellisen kappaleen mukaista vuorotyölisien laskentasääntöä ei sovelleta palkankorotusten 1.7.2014 yhteydessä.

Vuorotyölisien määrät

Vuorotyölisien määrät **1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen** alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- iltavuorolisä 124 senttiä tunnilta
- yövuorolisä 216 senttiä tunnilta

Vuorotyölisä ylityössä

Ylityön ajalta vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin hänen kanssaan erikseen sopien myös jatkuvasti pitää samassa vuorossa.

Ilta- ja yötyö

Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa kello 18 ja kello 22 välille työn kuitenkaan olematta vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää. Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä. Lisän suuruus 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta on **132 senttiä** työehtosopimuksen kohdan 4.6 mukaan määräytyviltä tunneilta.

Erittäin raskas ja erittäin likainen työ

Mikäli erittäin raskaissa ja likaisissa töissä sanottuja olosuhteita ei ole otettu huomioon aikapalkassa eikä urakka- tai tuotantopalkkiohinnoittelussa, sovitaan kyseisistä olosuhteista maksettavista lisistä paikallisesti. Lisien määrän tulee olla 6 - 10 prosenttia asianomaisen työn ohjetuntipalkasta.

4.7 Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää palvelusvuosilisää seuraavasti:

Lisän soveltamisperuste

Lisän soveltamisperuste todetaan vuosittain 30. päivänä marraskuuta, jota perustetta noudatetaan aina seuraavaan tarkastusajankohtaan saakka. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta tarkastellaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä noudattaen.

Palvelusvuosilisän määrä

Palvelusvuosilisän suuruus saadaan kaavasta:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Lisän määrä
5 – 9 vuotta	Lkk x 1,5 x KTA
10 – 14 vuotta	Lkk x 2,0 x KTA
15 – 19 vuotta	Lkk x 4,0 x KTA
20 – 24 vuotta	Lkk x 6,0 x KTA
25 vuotta	Lkk x 8,0 x KTA

Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä sekä KTA työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettu keskituntiansio.

Palvelusvuosilisän maksuajankohta

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota eikä vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Työsuhteen päättyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua

Palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lisän vuosittaista maksua todetaan työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiden lomaan oikeuttavien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä työsuhteen päättymistä edeltävän joulukuun alusta laskettuna. Työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä jokaiselta näin lasketulta lomaaan oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta 1/12 hänelle palvelusvuosilisänä viimeksi maksetusta summasta.

Esimerkki: Työntekijän työsuhde päättyy 30. päivänä huhtikuuta kaikkien edeltävän joulukuun alusta laskettavien lomanmääräytymiskuukausien ollessa täysiä ja siten lomaan oikeuttavia. Työntekijälle maksetaan 5/12 edeltävän joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä maksetusta palvelusvuosilisästä.

4.8 Siirto toiseen työhön**Pääsääntö**

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön. Tällöin työntekijälle maksetaan heti siirron alusta lukien uuden työn mukainen palkka.

Poikkeukset tilapäisiin siirtoihin koskien**Siirto alemmpipalkkaiseen aikatyöhön**

Jos aikapalkalla tai tuotantopalkkiopalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen alempaan palkkaryhmään kuuluvaan aikapalkkatyöhön, hänelle maksetaan siirron ajalta entinen aikapalkka, kuitenkin enintään kahden työviikon ajalta.

Siirto urakatyöstä aikatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuva urakatyötä tekevä työntekijä tilapäisesti siirretään aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta vähintään hänen entisen työnsä palkkaryhmän ohjetuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Sanotun suuruista palkkaa maksetaan enintään kahden työviikon ajalta.

Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä

Edellisissä kappaleissa sanottu ei koske säännönmukaisesti eri töitä tekevää työntekijää.

Siirto urakatyöstä urakatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuva urakatyötä tekevä työntekijä siirretään toiseen urakatyöhön, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakasuoritukseen, hänelle maksetaan kahden työviikon ajalta vähintään hänen uuden työnsä palkkaryhmän mukainen työkohtainen tuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia siitä, että työntekijälle maksetaan uuden työn vaatima kohtuullinen harjaantumisaika huomioon ottaen asteittaisesti aleneva hyvitys.

Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö

Suorituspalkkaluontoisessa työssä olevan työntekijän joutuessa itsestään riippumattomasta syystä työnantajan toimeksiannosta tekemään aikapalkalla kokeiluluontoista työtä tai opetustyötä, maksetaan sanotusta työstä työehtosopimuksen kohdassa 34 tarkoitettua keskituntiansion suuruinen palkka.

Työnteon keskeytyminen

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka edellyttäen, että työntekijä on ilmoittanut keskeytyksestä työjohtajalleen ja että hän on työhön käytettävissä.

Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä

Palkkauksesta tehtäväsiirtojen yhteydessä voidaan paikallisesti sopia toisinkin, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu.

4.9 Palkanmaksu

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan rahalaitosten välityksellä tapahtuvasta palkanmaksusta. Työnantaja voi toimittaa palkkalaskelman sähköisesti postitse toimitettavan palkkalaskelman sijaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen siirtymistä sähköiseen palkkalaskelmaan, työnantaja tiedottaa muutoksen ajankohdasta ja huolehtii, että työntekijä osaa ja pystyy tulostamaan tarvittaessa palkkalaskelman. Muussa tapauksessa palkkalaskelma annetaan kirjallisesti.

Palkanmaksun ajankohta

Palkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, mikäli paikallisesti ei toisin sovita. Palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi, kirkolliseksi juhlapäiväksi, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arklauantaiksi maksetaan palkat lähinnä edellisenä pankkipäivänä.

Lopputili

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, myös lopputili maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

4.10 Kuukausipalkka

Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi

Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa käytetään kertoimena lukua 170. Näin laskettua kuukausipalkkaa korotetaan erillisesti korvattavien arkipyhien vaikutukseksi katsottavalla 4,4 prosentilla. Kuukausipalkkaisen henkilökohtainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 170.

Kuukausipalkan osittaminen

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyiltä työajalta maksettava palkka siten, että palkanmaksukauden palkka jaetaan tähän ajanjaksoon sisältyvien työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisten työtuntien lukumäärällä ja saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkaa.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisen työtuntien lukumäärään sisällytetään työajan lyhennysvapaat.

4.11 Keskituntiansio

Käyttötilanteet

Keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa työehtosopimuksessa erikseen määrättyissä tilanteissa.

Koska erilliset lisät on jäljempänä määrättyin tavoin otettu huomioon keskituntiansion laskennassa, niitä ei keskituntiansiota käytettäessä sen lisäksi enää makseta.

Laskenta

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta palkkaustavasta riippumatta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen jaetaan kyseisen vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä. Keskituntiansiolaskelmaan ei sisällytetä ylityö- eikä sunnuntaityölisä, kuten ei myöskään viikkolepokorvauksia, palvelusvuosilisää eikä työajan tasaamisesta maksettavia korvauksia.

Uuden työntekijän keskituntiansio lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan luotettavasti laskea. Samoin menetellään työntekijän oltua vuosineljänneksen aikana työssä vähemmän kuin 160 tuntia.

Käyttöajanjaksot

Edellä kolmannen kappaleen mukaisesti laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

- Helmi-, maalisi- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota
- Touko-, kesä- ja heinäkuun aikana I vuosineljänneksen keskituntiansiota
- Elo-, syys- ja lokakuun aikana II vuosineljänneksen keskituntiansiota
- Marras-, joului- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota

Tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle tilikausi luetaan kuuluvaksi suuremman määrän säännöllisiä työtunteja sisältävään jaksoon.

Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista

Keskituntiansion laskentatavasta ja sen käyttöjaksoista voidaan paikallisesti sopia poiketen siitä, mitä edellä tässä pykälässä on sanottu.

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

5.1 Matkakustannusten korvaaminen

Matkojen suorittaminen

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

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

Komennuspaikkakunta

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen**Matkaliput**

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle ja sieltä takaisin tai edelleen toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tällaisiksi luetaan II-luokan määräiset matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä yöllä matkustettaessa edellä mainitun luokan määräiset makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä sekä mahdollisesta muiden henkilöiden ynnä tavarankuljettamisesta sovitaan ennen matkan alkamista. Milloin näin on sovittu, työntekijälle maksettava korvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Lauantaina, sunnuntaina tai muuna vapaapäivänä tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan enintään kahdeksalta (8) matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään kahdeksalta (8) tunnilta, maksetaan työkohtaisen tuntipalkan suuruisen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, matka-ajan korvausta ei makseta kello 21 ja kello 7 väliseltä ajalta.

Päivärahat

Kotimaan matkoilta maksetaan päivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan, päivärahasta vähennetään puolet. Ilmaisen ruoan tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta sekä osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa. Määräystä sovellettaessa ilmainen ruoka voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Majoittumiskustannusten korvaaminen

Mikäli työntekijälle ei ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

Ateriakorvaus

Työn suorituspaikan sijaitessa yli viiden (5) kilometrin päässä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan

- Ylimääräiset matkakustannukset
- Ateriakorvauksena ¼ kotimaan päivärahasta, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokalla vakinaisella työpaikalla tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän edellä tarkoitettu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja työntekijä sen vuoksi voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Ateriakorvausta koskevaa määräästä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan saman yrityksen eri paikkakunnilla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevilla työpaikoilla ruokailumahdollisuuksien ja -olosuhteiden ollessa näillä työpaikoilla vastaavia.

- Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta osapuolet sopivat keskenään.

Erityismääräyksiä**Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä**

Työskennellessään vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöloppu, työntekijä on pyhä- ja juhlapäivinä halutessaan oikeutettu saamaan korvauksen ruoasta rahana.

Kotimatkat

Työkomennuksen kestänyt kotimaassa vieraalla paikkakunnalla ennen juhannus- tai joulupäivää yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä. Tällöin työnantaja maksaa hänelle edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti matkan kotipaikkakunnalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkustamisen ajalta kulloinkin kysymykseen tulevan kotimaan päivärahana. Kotimatkan johdosta mahdollisesti menetettyä työaikaa ei sen sijaan korvata.

Rajoitus pykälän soveltamista koskien

Mikäli työtä komennuspaikkakunnalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuihin etuihin.

Työ ulkomailla

Työtehtävien edellyttämän ulkomaanmatkan osalta maksetaan ulkomaanpäivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).

5.2 Muita korvauksia

Asevelvollisuuskutsunta

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle edellisessä kappaleessa mainitun korvauksen lisäksi palkka työssäoloajalta.

Reservin harjoitukset

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

Hautaus- ja hääpäivät

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen omana hääpäivänään ja läheisen omaisensa hautauspäivänä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä, sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Merkkipäivät

Työntekijällä, jonka työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattuesssa hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset

Työnantaja maksaa valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota.

5.3 Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen kohdan 4.11 keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

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

Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiselle on, että työntekijän työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sitä lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaoloon on ollut työnantajan lupa tai se on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskevat edellytysäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

- Vuosiloman ajaksi
- Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- Työehtosopimuksen kohdassa 6.4 tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- Lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajaksi
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi (2) viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.
- Työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä. Jos poissaolo työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Itsenäisyyspäivä

Jos työntekijä ei lain perusteella ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä; 26.11.1937/388), maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tässä pykälässä määrätyn edellytyksin.

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**6.1 Vuosiloma, lomarahana****Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen**

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman. Vuosilomapalkka sekä lomakorvaus määräytyvät liittojen välisen lomapalkkasopimuksen mukaisesti.

Lomarahana**Lomarahan määrä:**

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahan maksamisen edellytykset:

Saadakseen lomarahana työntekijän tulee aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palata työhön välittömästi vuosiloman päättyä.

Lomarahana maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä työsuhteen kestäessä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päättyttyä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyntä.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellistä kappaletta sovellettaessa työstä poissaolon hoitovapaan vuoksi katsotaan tapahtuvan työnantajan suostumuksella. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä tällöin kuitenkin on, että työntekijä palaa työhön työsuhteen 4 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun hoitovapaan ajankohtaa koskevan alkuperäisen tai perustellusta syystä muutetun ilmoituksen mukaisesti.

Lomarahan maksamisen ajankohta:

Lomarahana voidaan paikallisesti sopia maksaa kiinteinä yrityksessä noudatettavina lomarahana maksupäivinä. Ellei paikallisesti päästä sopimukseen kiinteistä lomarahana maksupäivistä, talviloman osalta lomarahana maksetaan 15.2. mennessä ja kesäloman osalta 15.6. mennessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli paikallisesti on sovittu kiinteästä lomarahana maksupäivästä, ja loma sijoittuu siten, että lomarahana maksettaisiin vasta loman jälkeen, voidaan lomarahana maksaa vuosilomapalkan yhteydessä.

Mikäli paikallisesti ei toisin sovi, lomarahasta puolet (1/2) maksetaan ennakkona vuosilomapalkan yhteydessä. Vastaavasti lomarahana jälkimmäinen osa maksetaan lomalta paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti voidaan myös sopia lomarahana maksamisesta useammassa erässä kuitenkin niin, että lomaltapaluuraha on kokonaisuudessaan maksettu seuraavan lomamääräytymisvuoden alkuun mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhteeseen päättyy ennen lomarahana tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suoritetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijällä muutoin tämän työehtosopimuksen mukaan on oikeus lomarahana.

Lomarahana työsuhteen päättyessä:

Mikäli työnantaja muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättyään lomakauden aikana, työntekijä ei tämän vuoksi menetä oikeuttaan lomarahana. Vastaavasti samaa sääntöä noudatetaan myös silloin, kun työsuhteeseen lomakautena päättyy kesken vuosiloman ja työntekijä on sanotusta syystä estynyt palaamaan vuosilomaltaan työhön.

Yllä mainituissa tilanteissa lomarahana maksetaan edellisen päättyneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kuluvan, kesken jääneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Lomarahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä:

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvä työntekijä maksetaan lomarahana siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Täten eläkkeelle siirtyvä työntekijä maksetaan lomarahana myös mahdollisesta kesken jääneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Asevelvollisuus:

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asevelvollisuuttaan ennen hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahana maksamista, hänellä on oikeus saada lomarahana asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen edellyttäen, että hän palvelusajan päättyttyä palaa asianmukaisesti työhön.

Työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen lähtiessään suorittamaan asevelvollisuuttaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

Lomarahana määräytyy palvelukseen astuttaessa voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan.

Jaettu vuosiloma:

Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päättyttyä sitä vastaava osa lomarahana edellä sanottuja määräyksiä noudattaen.

Lomarahan vaihtaminen vapaaseen:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahana tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan paikalliseen vapaaseen.

6.2 Sairausajan palkka

Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä ja jonka työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti jatkunut yhden (1) kuukauden, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jäljempänä määriteltujen ajanjaksojen työpäiviltä.

<u>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua</u>	<u>Ajanjakso</u>
Vähintään yksi (1) kuukausi, mutta alle kolme (3) vuotta	28 päivää
Kolme (3) vuotta, mutta alle viisi (5) vuotta	35 päivää
Viisi (5) vuotta, mutta alle kymmenen (10) vuotta	42 päivää
Kymmenen (10) vuotta tai kauemmin	56 päivää

Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen, kuin työntekijän työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 prosenttia työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta enintään työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeiset yhdeksän (9) arkipäivää käsittävän ajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä. Muilta osin (esimerkiksi karenssipäivä) noudatetaan tämän pykälän määräyksiä. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, paikallinen aika lyhenee vastaavasti.

Työkyvyttömyyden johtuessa työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta sairausajan palkka maksetaan täysimääräisenä 28 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä myös työsuhteen kestänyt alle yhden (1) kuukauden.

Sairastuminen kesken työpäivän

Työntekijän sairastuessa kesken työpäivänsä hänelle maksetaan palkka sairastumispäivän säännöllisen työajan loppuun ja seuraavaa työpäivää (jos työntekijä olisi työssä) pidetään karenssipäivänä.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Saman sairauden uusiutuessa ei uuteen työkyvyttömyysjaksoon enää liitetä karenssipäivää. Myös ensimmäisen työkyvyttömyysjakson mahdollinen karenssipäivä poistuu siinä tapauksessa, että työkyvyttömyysjaksot yhteen laskettuina ovat ensimmäisen sairastumispäivän jälkeen jatkuneet vähintään kuusi (6) arkipäivää.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijän työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää
- Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta
- Saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu

Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohjeet

Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Edellisen virkkeen mukaisesti taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia asian hoitamiseksi ei riittävässä määrin ole saatavissa. Tällaisissa tapauksissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärintodistuksen antamista täytyntä yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Työnantajan nimeämällä lääkärillä tarkoitetaan ensisijaisesti erikoislääkäreitä, mutta yksittäistapauksissa olosuhteista johtuen kyseeseen voi tulla myös muu lääkäri.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen kohtaan 8.2 kirjatun neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle, työterveysaseman aukioloajat tai äkillinen pikaista hoitoa vaativa sairaus.

Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan osoittamalle muulle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkua. Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten työt poissaolo huomioon ottaen sinä päivänä järjestetään.

Työkyvyttömyydestä ilmoittamiseen liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Jos välittömän ilmoituksen tekeminen tahallisesti laiminlyödään työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan palkan epääminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö

Jos sairausajan palkkaetuja tahallisesti käytetään väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työ sopimuksen päättämiseen.

Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen

Työnantajan ja luottamusmiesten yhteisenä pyrkimyksenä tulee olla työntekijöiden ohjaaminen työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen. Lisäksi luottamusmiesten on omalta osaltaan pyrittävä ehkäisemään väärinkäytöksiä.

Uusille työntekijöille asiaa koskeva ohjeistus on suositeltavaa antaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat

Erilaiset esimerkiksi urheilusta johtuvat – etenkin vaikeamman asteiset vammat - aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia sekä vaikeuttavat työntekijän työhön sijoittamista.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota kyseisten ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy

Työnantajan ja työntekijöiden yhteisen edun mukaista on sairaudesta johtuvien poissaolojen määrän saaminen mahdollisimman alhaiseksi. Päämäärän saavuttamiseksi suositeltavaa on, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan puheena olevien poissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi. Erityisesti liitot kiinnittävät huomiota sairaudesta johtuvien poissaolojen ennalta ehkäisyyn.

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

Äitiysvapaan palkka

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua syntytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työ sopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Isyysvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksoilta säännöllisen työajan palkka. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhte on ennen lapsen syntymää yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta.

Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.

Sairauden tai äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen perusteella samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys- tai isyysrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisessä kappaleessa tarkoitetun päivä-, äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan, äitiysvapaan tai isyysvapaan palkkaa, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivä-, äitiys- tai isyysrahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste

Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka maksetaan työvuorojärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Muu järjestely paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

6.3 Lääkärintarkastukset**Lakisääteiset lääkirintarkastukset**

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa

(998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/1986) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

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

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E)

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

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

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

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

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

Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetyksiä korvata.

Erityisedellytykset

Ansionmenetyks korvataan eri tapauksissa seuraavasti:

A. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin toimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

B. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalain lääkäriin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi. Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittämiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalain lääkäriin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen - esimerkiksi silmälasien - hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja 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- ja röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä edellä mainittuun laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

D. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärintodistuksen tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

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 hammaslääkärin antamalla todistuksella.

F. Valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäselonnat.

Korvausten maksuperuste

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetyks määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitusääntöjen mukaan. Lakisääteisten lääkärintarkastusten yhteydessä mainitun päivärahan osalta sovelletaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvausta koskevia määräyksiä.

6.4 Lapsen sairastuminen

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

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, työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästi lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että korvaukseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen todistuksella.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain yhdelle korvaukseen oikeutetuista.

Pöytäkirjamerkintä:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä päivää poissaoloa pidetään työehtosopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta.

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

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

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 sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovituaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6.5 Ryhmähenkivakuutus

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

6.6 Työturvallisuus

Yleissääntö

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään työntekijöiden turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Suojavaatetus ja suojavarusteet

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteiden nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita työssä olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojavaatteen tai varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

Kemialliset aineet

Tuotannolle tärkeitä kemikaaleja käyttöön otettaessa työnantajan on selvitettävä niiden työntekijöiden terveydelle mahdollisesti aiheuttamat vaarat sekä huolehdittava tarpeellisista suojaustoimenpiteistä.

Työnopastus

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

Työympäristöasiat

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) tarkoitettuun työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen sekä perehdyttämiseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa

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

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO**7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut****Päälouottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus**

Tehtäviensä hoitamista varten päälouottamusmiehelle järjestetään liittojen välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti.

Päälouottamusmiehen tässä pykälässä tarkoitettua palkkakehitystä ja vapautustarvetta tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovitavalla tavalla.

Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä
20 – 50	4 tuntia / viikko
51 – 100	8 tuntia / viikko
101 – 150	14 tuntia / viikko
151 – 250	20 tuntia / viikko
251 – 350	28 tuntia / viikko
351 – 420	32 tuntia / viikko
421 –	Kokonaan vapautettu

Päälouottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat **1.2.2018 alkaen** seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
20 – 50	70
51 – 100	74
101 – 150	79
151 – 250	84
251 – 350	96
351 – 420	108
421 –	117
	126

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetykset, minkä lisäksi hänelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä
20 – 50	2 tuntia / viikko
51 – 100	4 tuntia / viikko
101 – 150	7 tuntia / viikko
151 – 250	10 tuntia / viikko
251 – 350	14 tuntia / viikko
351 – 420	16 tuntia / viikko
421 –	Kokonaan vapautettu

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat **1.2.2018 alkaen** seuraavat:

Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 4	50
4	53
8	63
14	74
20	88
28	96
32	104
Kokonaan vapautettu	114

Kummankin taulukon kuukausikorvausten määrät ovat voimassa koko sopimuskauden ajan.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävinä on osaltaan edistää paikallista sopimista, työhyvinvointia ja yritystoiminnan kehittymistä.

Paikallinen sopiminen

Päälouottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen ja kuukausikorvausten määristä voidaan paikallisesti sopia toisin.

Varapäälouottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen

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

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

Liittojen välinen yleissopimus

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu päälouottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa liittojen välistä yleissopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu.

7.2 Ammattiosaston kokoukset

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavien edellytyksin:

Sopiminen työnantajan kanssa

Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa seuraavassa kappaleessa tarkoitetussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

Työnantaja osoittaa kokouspaikan joko työpaikalta tai sen läheisyydessä olevasta tarkoitukseen soveltuvasta tilasta. Ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoitukseen mukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. työturvallisuutta, työhygieniää ja paloturvallisuutta koskeviin määräyksiin sekä siihen, että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

Kokouksen järjestäjän vastuu

Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

Ammattiliiton edustajat

Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Teollisuusliitto ry:n ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaiselle työnantajan edustajalle ilmoitettuaan.

7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohtokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö- ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapaa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin.

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

7.4 Ilmoitustaulut

Teollisuusliitto ry:n sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan niitä varten osoitettaville ilmoitustauluille.

7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintäsopimuksen), työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksu ja tilittää ne eräpäivään mennessä Teollisuusliitto ry:n nimeämälle pankkitilille. Työntekijän liittämiseksi järjestelmään työnantaja ja työntekijä tekevät jäsenmaksujen perintäsopimuksen.

Jäsenmaksu peritään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta palkasta ammattiosaston tai Teollisuusliitto ry:n kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan ilmoittaman perintäkausittain yhdensuuruisen %- tai €-määrän mukaan. Peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla. Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

Tehdystä perintäsopimuksesta ja sen päättymisestä välittyy tieto työntekijälle, työnantajalle, luottamusmiehelle ja Teollisuusliitto ry:lle. Työsuhteen päättyessä työntekijä ilmoittaa perintäsopimuksen päättymisestä Teollisuusliitto ry:lle. Työnantaja ilmoittaa työntekijän työsuhteen ja perintäsopimuksen päättymisestä seuraavassa Teollisuusliitto ry:lle tekemässään jäsenmaksu selvityksessä.

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 sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden pituisia irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituiseksi.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen liittojen välisen yleissopimuksen mukaisesti edustaa, ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli 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 / työpaikoilla voidaan sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Tässä kappaleessa tarkoitetut paikalliset sopimukset lähetetään liitoille tiedoksi.

8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Paikalliset neuvottelut

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

Liittojen väliset neuvottelut

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

Työtuomioistuim

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

9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**Työehtosopimuksen voimassaolo**

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.12.2017 - 31.10.2020 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019 - 31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten lisätyöryhmän mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

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

Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 20. päivänä joulukuuta 2017

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Pasi Pentikäinen

Jaana Neuvonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia, esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
 - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) työajantasaamiskorvauksista
- b) lomarahojen leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava, että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET

Aika	2. päivänä joulukuuta 2013	
Paikka	Kulutustavararyhmä ry:n neuvotteluhuone, Helsinki	
Läsnä	Anna-Kaisa Auvinen Pekka Vuorela Lassi Räsänen Tuija Vehviläinen	Kulutustavararyhmä ry Kulutustavararyhmä ry Kulutustavararyhmä ry Kulutustavararyhmä ry
	Timo Vallittu Irene Hämäläinen Hannu Siltala Markku Aaltovirta	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1 § Palkankorotukset

Tämän pöytäkirjan tarkoittamille työntekijöille yleiskorotukset maksetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä noudattaen. Samoin menetellään yritys- tai toimipaikkakoh- taisten erien osalta.

2 § Työkohtaiset palkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden erikoistyöntekijöiden työkohtaiset palkat ovat seuraavat:

1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

Työnvaativuusluokka 1	1035
Työnvaativuusluokka 2	1081
Työnvaativuusluokka 3	1256
Työnvaativuusluokka 4	1394

1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

Työnvaativuusluokka 1	1045
Työnvaativuusluokka 2	1092
Työnvaativuusluokka 3	1269
Työnvaativuusluokka 4	1408

3 § Palkkaryhmien määräytyminen

Töiden vaativuutta perusteena pitäen sijoitetaan työt eri palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkka-ryhmä	Määrittäminen	Esimerkkejä
1	Uudet työntekijät ja työt, joiden suorittamiseen riittää lyhyehkö kokemus.	Uudet työntekijät, työskentely ammattimiehen ohjauksessa, erilaiset korjauspajan aputyöt sekä harjoittelutyöt.
2	Ammattityöt, joissa vaaditaan ammattikoulun tai vastaavien ammattitietojen hallintaa.	Tavanomaiset kirvesmiehen tehtävät, nuoremman kone- tai sähköasentajan tehtävät, tavanomaiset laitosmiestehtävät sekä nuoremman viilaajan ja koneistajan tehtävät.
3	Kokemusta vaativat työtehtävät, joissa edellytetään itsenäistä työskentelyä.	Vaativat kirvesmiestehtävät, vaativat sähköasennustehtävät, pneumatiikka ja hydrauliiikka-alueen uusasennustehtävät, monipuoliset hitsaustehtävät, vaativat laitosmiestehtävät, vaativat koneistus- ja viilaustehtävät.
4	Vaativat erikoistehtävät.	Laitosmiestehtävät, jotka vaativat vastuunottoa useamman tuotantolinjan käynnistä ja korjauksista. Erittäin vaativat sähköasennustyöt, erittäin vaativat koneistustehtävät, joihin liittyy usein työstökoneiden ohjelmointi ja erittäin vaativat työkaluviilaustehtävät. Tehtävät, jotka vaativat lisäkoulutuksella hankittavaa erityis-tutkintoa.

4 § Henkilökohtainen palkka

Aikapalkkatyössä maksetaan työntekijälle henkilökohtaista palkkaa, joka muodostuu työkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosuudesta.

Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden vaativuuden perusteella.

Henkilökohtainen osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat esimerkiksi ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus ja monipuolisuus.

Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle ammattityöntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

5 § Urakkatyö

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti mahdollista, työntekijälle on varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava tämän pöytäkirjan 2 §:n mukaisiin työkohtaisiin palkkoihin.

Urakkatyössä on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka–ansio normaalilla urakatyövauhdilla nousee 20 prosenttia työkohtaista palkkaa suuremmaksi.

6 § Palkkiopalkkatyö

Palkkiopalkkausta voidaan käyttää töissä, joissa työtulos (esimerkiksi tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus) riippuu työntekijän työtaidosta, tarkkaavaisuudesta tai muusta vastaavasta tekijästä.

7 § Muut palkkamääräykset

Muilta osin tässä pöytäkirjassa tarkoitettujen työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan lasike-raamisen teollisuuden työehtosopimusta.

8 § Voimaantulo

Tämä pöytäkirja tulee voimaan työehtosopimuksen allekirjoituspäivästä ollen voimassa sen osana.

9 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen

Pöytäkirja katsottiin sopijapuolten allekirjoituksin tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY	TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY
Anna-Kaisa Auvinen	Timo Vallittu

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

LIITE 3

LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Talous- ja valaisinasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Lasinpuhaltajamestari
Lasinpuhaltaja, vanhempi
Puristelasin mestari
Puristelasin painaja
Puristelasin aloittaja
Walther–koneen hoitaja, vanhempi
Lasinhiojamestari
Lasinhioja, vanhempi
Kuparilaikkakaivertaja
Upokasuunin sulattaja
Puumuotintekijä
Uunimuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Lasinpuhaltaja, nuorempi
Lasinhioja, nuorempi
Ensimmäinen postintekijä
Rassaaaja
Walther–koneen hoitaja, nuorempi
Vuorouunin hoitaja
Uunimuurari, nuorempi
Kirvesmies, nuorempi
Korkean nostotrukin kuljettaja
Ammattikoulun käynyt keittäjä, jolla on laitoskeittiökokemusta tai vastaava ammattitaito
Myyjä vanhempi

Palkkaryhmä 3

Trukinkuljettaja
Traktorikuljettaja
Plaanaaja, raskas ja vaativa työ
Toinen postintekijä
Hiotun lasin tarkastaja, täysin ammattitaitoinen
Syynääjä, vanhempi
Mäнки– ja raaka–ainetyöntekijä
Kiventekijä
Tasaaja, raskas ja vaativa työ
Kuumakatkaisija, täysin ammattitaitoinen
Keittäjä
Kotelokoneen käyttäjä
Signeeraaja
Hapottaja, täysin ammattitaitoinen
Röysläääjä, täysin ammattitaitoinen
Kiillottaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 2

Kolmas postintekijä
Syynääjä
Hollaaja, vanhempi
Puristelasin reunanlämmittäjä
Jälkikäsitteilyn reunanlämmittäjä
Kylmäkatkaisija
Kuumakatkaisija
Katkaisija, Biebuyck
Merkaaja
Hapottaja
Pumppaaja
Setittäjä
Muotinpitäjä, raskaat muotit
Röysläääjä
Nauhaplaanaaja
Reunan lämmittäjä
Keräilijä
Tilausten ottaja
Sekatyöntekijä
Kiillottaja
Myyjä nuorempi

Palkkaryhmä 1

Hiontahiekan seuloja
Kantaja
Nostelija
Pakkaaja
Haposta pesijä
Muotin pitäjä
Pesijä
Siivoaja
Etiketin liimaaja
Kotelon lajittelija
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Ikkunalasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Koneenhoitaja
Konemies, vanhempi
Leikkaaja, vanhempi
Sekuriittikoneen hoitaja, vanhempi
Käsireunahioja, täysin ammattitaitoinen
Sulattaja
Uuninmuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen
Peilikoneen hoitaja

Palkkaryhmä 4

Alakonemies
Yläkonemies
Leikkaaja, nuorempi
Koneleikkaaja
Lasin taivuttaja
Pintahioja
Sekuriittikoneen hoitaja, nuorempi

Lajittelija
Uunin- ja kiviunin hoitaja
Konereunahioja
Uuninmuurari, nuorempi
Kirvesmies
Poraaja, vanhempi

Palkkaryhmä 3

Mänkimies
Savensotkija
Pakkaaja
Lastaaja
Mattaaja
Laatikonkettijä
Kärrääjä
Jäälasin tekijä
Poraaja, nuorempi

Palkkaryhmä 2

Sekuriittikoneen hoitajan apulainen
Eristyslasin kittaja
Eristyslasin kasaaja ja listan katkaisija
Kerrostetun lasin tekijä
Raidoittaja, vanhempi
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1

Tarkastaja
Paperoija
Lasilevyn pesijä
Siivoaja
Peilien puhdistaja
Peilien vastaanantaja
Peilikoneen syöttäjä
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Pakkauslasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Automaattikoneen etumies
Automaattikoneen hoitaja, vanhempi
Puoliautomaattikoneen aloittaja
Puoliautomaattikoneen vetäjä
Tarkastamon laitosmies, täysin ammattitaitoinen
Uuninmuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Automaattikoneen hoitaja, nuorempi
Seoksen tekijä (koneellinen)
Sulatusosaston käyttövalvoja
Varastokeräilijä
Vuorouunin hoitaja
Kompressorin hoitaja
Tarkastamon laitosmies
Traktorin- ja trukinkuljettaja
Uuninmuurari, nuorempi
Kirvesmies

Palkkaryhmä 3
Automaattikoneen apulainen
Tarkastaja, täysin ammattitaitoinen
Tarkastuslaboratorion mittaaja
Pallittaja
Raaka-ainetyöntekijä
Lastaaja
Varastomies
Lasinsirujen käsittelijä

Palkkaryhmä 2
Pumppaaja
Väripainaja
Jätekärrääjä
Tarkastaja
Insuluxtiilien jälkikäsittelijä
Lasitiilien maalaus
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1
Lasitiilenliittäjä
Pakkaaja
Varastotyöntekijä
Siirtäjä automaattikoneella
Kotelontekijä
Siivooja
Väripainotyöntekijä
Raaka-ainetyöntekijä, kevyt työ
Kotelontekijä, koneniittaamalla
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Lasivillateollisuus

Palkkaryhmä 5
Tel-koneenhoitaja, vanhempi
Tel-koneenhoitaja, nuorempi
Kiertomies
Prosessinhoitaja
Sulattaja, Kontio
Hartsinkeittäjä

Palkkaryhmä 4
Hartsinkeittäjä, nuorempi
Traktorin- ja trukinkuljettaja
Jälkityöosaston trukinkuljettaja
Vaihtomies, Kontio
Emäntä
Linjamies
Kiertoveden valvoja

Palkkaryhmä 3
Pakkaaja
Lasivillatyöntekijä, raskas työ
Kiertonainen
Lastaaja
Mänkimies

Palkkaryhmä 2
Laadunvalvoja
Lasivillatyöntekijä, kevyt työ
Tarjoilija

Palkkaryhmä 1
Siivooja
Huoltonainen

Muoviteollisuus

Palkkaryhmä 5
Päiväasentaja
Käytönvalvoja, täysin ammattitaitoinen (vanhempi)
Vaihtaja
Asentaja
Sähkömies
Tehdashaullon laitosmies
Filmimuokkaaja
Koneenhoitaja (PET)

Palkkaryhmä 4
Koneenhoitaja, täysin ammattitaitoinen (asentaja)
Käytönvalvoja (nuorempi)
Varastokeräilijä

Palkkaryhmä 3
Raaka-ainemies
Muottihuoltaja
Varastomies
Laadunvalvoja
Skreenintekijä
Maalinsekoittaja
Koneenhoitaja (pakkaus)

Palkkaryhmä 2
Puhallustyöntekijät, painotyöntekijä
Koneenhoitaja
Pakkaaja
Kotelontekijä
Vuorottaja
Painokoneensyöttäjä
Jälkityöntekijä
Hapettaja

Palkkaryhmä 1
Siivooja
Muovityöntekijä (sekatyö)

Lasikuituteollisuus

Palkkaryhmä 5
Kuidunvetäjä, täysin ammattitaitoinen
Mattokoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen
Emulsiomies, täysin ammattitaitoinen
Käytöntarkkailija, täysin ammattitaitoinen
Uuninhoitaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4
Mänkimies, täysin ammattitaitoinen
Kuidunvetäjä
Kuidunkelaaja, täysin ammattitaitoinen

Trukinkuljettaja
Mattokoneen syötönvalvoja, täysin ammattitaitoinen
Mattokoneen hoitaja
Emulsiomies
Käytöntarkkailija

LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Palkkaryhmä 5 Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät monipuolista ammattitaitoa, pitkäkköä harjaantumista sekä itsenäistä osaamista.

Palkkaryhmä 3

Mänkimies
Uuninhoitaja
Kuidunkelaaja
Kuidunpunnitsija
Mattokoneen syötönvalvoja
Mattokoneen pakkaaja

Tällaisia töitä ovat mm.:

Palkkaryhmä 2

Rovingkelaaja, täysin ammattitaitoinen
Rovingpunnitsija
Kuidunkuivaaja

Erittäin vaativa taivutus
Erittäin vaativa käsinleikkaus
Erittäin vaativa sabluunanteko
Erittäin vaativa muotinteko
Erittäin vaativat karkaisutehtävät
Erittäin vaativat laitosmiestehtävät

Palkkaryhmä 1

Rovingkelaaja
Rovingpakkaaja
Siivoaja

Palkkaryhmä 4

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät yli neljän (4) vuoden työskentelyä ammatissa.

Lasihuopateollisuus

Palkkaryhmä 5

Lasihuopakoneen etumies, täysin ammattitaitoinen
Lasihuopakoneen etumies
Lasihuopakoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen

Tällaisia töitä ovat mm.:

Palkkaryhmä 4

Lasihuopakoneen hoitaja

Koneellinen leikkaus
Vaativa taivutus (sekalaissarjauuni, automaattiuuni)
Vaativa käsinleikkaus
Lasilähetysten käsittely trukilla
Vaativa sabluunanteko
Vaativa muotinteko
Autoklaavin käyttö
Leikkausautomaatin käyttö
Vaativa lasin tarkastus (esim. lasit)
Vaativat karkaisutehtävät
Vaativat laitosmiestehtävät
Vaativat silkkipainotyöt (kaavioiden tekijät)

Palkkaryhmä 3

Massantekijä, täysin ammattitaitoinen
Rullamies, täysin ammattitaitoinen
Rullamiehen apul., täysin ammattitaitoinen
Varamies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 2

Massantekijä
Rullamies
Rullamiehen apulainen
Varamies

Palkkaryhmä 3

Vaativat vaihetyöt, jotka edellyttävät työmenetelmien tuntemusta ja kahden (2) vuoden kokemusta työn suorittamiseen.

Palkkaryhmä 1

Siivoaja

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus
Taivutus
Laminointi
Varastotyöt
Lasin tarkastus
Pakkaaminen
Trukinkuljetus
Linjan järjestelytyöt
Karkaisun aputehtävät
Laitostyön aputehtävät

Palkkaryhmä 2

Työt, jotka eivät vaadi erikoiskoulutusta ja joihin lyhyehkö harjoitteluaika antaa riittävän pätevyyden.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Raskaat aputyöt
Siivous
Laminointi (alle kaksi vuotta ammatissa)
Hionta
Vastaanotto
Laatikon teko
Karkaisun aputehtävät (alle 2 vuotta ammatissa)

Palkkaryhmä 1

Kevyet aputyöt. Uudet alle kolme (3) kuukautta työssä olleet työntekijät. Harjoittelijat.

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

LIITE 5

LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Palkkaryhmä 5

Lasinleikkaaja, isot lasit, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt
Lasinhioja, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt
Koneenhoitaja vanhempi
Konehuoltaja, laitosmies
Ruiskumaalaja (pintamaalaus)
Ruiskupetsaaja

Palkkaryhmä 4

Lasinleikkaaja, isot lasit, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt
Lasinhioja, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt
Koneenhoitaja nuorempi
Kemikaalisekoittaja
Ruiskumaalaja (pohja- ja välimaalaus)
Ruiskulakkaaja (pohja- ja pintalakkaus)
Petsin sekoittaja, petsaaja (kastaen ammeessa)
Pienpeilien ja somistepeilien leikkaaja

Palkkaryhmä 3

Hopeointikoneen syöttäjä ja vastaanottaja
Hionta-automaattikoneen syöttäjä ja vastaanottaja
Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja
Vannesahaaja
Konsolin taivuttaja ja prässääjä
Laatikon tekijä (sisä- ja ulkotyö)
Suurten lasien ja erikoistöiden lähetyspakkaajat
Trukinkuljettaja
Sekatyöntekijä, raskas työ (sisä- ja ulkotyö)
Muovikonetyöntekijä
Lista- ja kehyspeilit (yli 40 cm x 90 cm) kasaaja, pesu ja pakkaus
Varastointi ja lähetyspakkaaja (valmisvarasto ja lähetys-pakkaamo)
Shannon- ja Kenmore -puukaappien pakkaus lähetyslaatikkoon
Silkkipainokoneen syöttäjä ja vastaanottaja

Palkkaryhmä 2

Taustojen lenkittäjä, kovalevytaustat
Alumiinipidikkeiden prässääjä (epäkestopuristimella)
Silkkipainaja (käsiäyttöinen laite)
Listojen ja kehyksien paklaaja
Maalihioja
Pahvinleikkaaja (käsiäyttöinen laite)
Kehyksen kasaaja (puukehys)
Kaapin kasaaja ja pakkaaja
Lasin pesijä ja pakkaaja
Sekatyöntekijä, kevyt työ (ulko- ja sisätyö)
Lakkauksen välihoija
Silkkipainettujen lasien kuivausvaunujen tyhjentäjä

Siivooja
Kylpyhuone sekä somistepeilien kraaditus, kasaus, pesu ja pakkaus
Lista- ja kehyspeilien (alle 40 cm x 90 cm) kasaus, pesu ja pakkaus

Palkkaryhmä 1

Taustojen lenkittäjä ja nippelöijä (käsikäyttöinen laite), kartonki-
tausta
Konsolin kiinnittäjä
Taustojen leimaaja
Niittauksien teippaaja
Tarvikepussin täyttävä
Tarvikepussin kiinnittäjä
Alumiinipidikkeiden taivuttaja (käsikäyttöinen laite)
Listojen, kaapin osien ja kehyksien kuivausvaunujen tyhjentäjä
Listojen valitsija
Jalkalangan taivuttaja (käsi- tai paineilmalaite)
Pienpeilit ja käsipeilit kraaditus, kasaus, pesu, pakkaus
Lasi- ja peilin pesijä

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

LIITE 6

LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Palkkaryhmä 5

Lasin leikkaaja, vanhempi
Laitosmies, vanhempi
Pinnoituslaitteiston hoitaja

Palkkaryhmä 4

Lasin leikkaaja, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt
Kittaaja
Hartsikoneen käyttäjä
Laitosmies, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt
Laadunvalvoja (edellyttää mittalaitteiden käyttöä ja tuntemusta)
Laatikontekijä (sis. pakkausten suunnittelun)

Palkkaryhmä 3

Laatikontekijä
Varastotyöntekijä, lastaaja
Elementtien ilmaaja
Pakkaaja
Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja
Kittaajan apulainen
Elementtien kasaaja
Elementtien puristaja
Välilistan butyloija
Välilistan asettelija

Palkkaryhmä 2

Elementtiniippujen purkaus, elementtien nostelija
Välilistan katkaisu
Välilistan juottaja
Välilistan kasaaja

Palkkaryhmä 1

Siivooja
Muut tuotannon ulkopuoliset aputyöt

LIITE 7 YLEISSOPIMUS**1 LUKU
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ****Lähtökohtia**

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa 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 työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valinta-oikeus 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

Jommankumman osapuolen esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osapuolet voivat yhdessä pyytää EK:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

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

Ennakoilmoitus työtaistelusta

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 Lasikeraaminen teollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituihin rajoituksiin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n 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 vastamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), 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 aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. 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 (1383/01) 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 YHTEISTOIMINTAORGANISAATIO

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 Teollisuusliitto ry:n 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. Vaalijaoista ja vaalipaikoista on sovittava 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 kehittämiseen 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 sopijaosapuolilla 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.

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 toimialueen 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 luottamusmiestä tehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvottelua 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 määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon 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 liisäävänä 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 toimiesaan muuten työnantajan kanssa sovitussa 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 alakohdaisesti, 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 luottamus-tehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

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

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 sovi. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin 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.

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun 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 kehitysnäkömät.

Vuosittain 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 yhteistalouden 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyinä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkömistä 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 näkömiä.

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 sovi. 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

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan 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 ammatteensa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset keskituntiansion mukaan lasketuna. Säännöllisen työajan ansionmenetykset korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalla kurssiajalta, että sen päälle sijoittuvalla matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työnantajan kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvauserusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoidonmaksua.

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 yhteistyöselityksessä 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 Teollisuusliitto ry:n 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 Teollisuusliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka liittojen välinen 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 johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 - heinäkuu 2018.

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 rajaana 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 aliurakoinniksi.

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS

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

**1 §
Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

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

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 työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

**3 §
Työssäolon veroinen aika**

Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliiton 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 ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

**4 §
Sopimuksen sitovuus**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS**I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 §****Yleinen soveltamisala**

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään 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 työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

1. Työ sopimuksen purkamista työ sopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työ sopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työ sopimuksia.
3. Työ sopimuksen purkamista koeaikana työ sopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työ sopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työ sopimuslain 7:3–4 §:n perusteella.
5. Työ sopimuslain 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 työ sopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

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

Työ sopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työ sopimuslain 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 irtisanomaan työntekijän työ sopimusta ilman työ sopimuslain 7:1 – 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje:

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

Työ sopimuslain 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 työ johto-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 työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisesta 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 kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työ sopimuksen purkaminen työ sopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 §**Irtisanomisajat**

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

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
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:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
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 sanotun laisella sopimuksella työttömyyspäivärahan maksamiseen liittyviä vaikutuksia.

Soveltamisohje:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu 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 kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidentää tämän määrän työntekijälle maksettavasta loppu tilistä, noudattaen mitä työ sopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje:

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

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimus määräyksiä 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 annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn

ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä 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 § Välimesmenettely

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 määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatti-aan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen 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 määräaikaisesta 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 työntekijän 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 irtisanoo 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 alkamisajankohdasta 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 kestoaika.

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Mikäli työehtosopimuksessa on toisaalla määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys tämän liittojen välisen irtisanomissuojasopimuksen 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 hyväksyttävään syyhin, 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 koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 § 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 4 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kuukautta.

Edellä mainitusta voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa tehtävällä kirjallisella sopimuksella.

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 työhön osoitukset.

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 tarkoitamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työehtosopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.