

HAMMASLABORATORIOALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.12.2013 – 30.11.2016

**Hammaslaboratorioliitto ry
Ammattiliitto Pro ry**

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	2
TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLTÖ	7
1 § SOVELTAMISALA.....	7
2 § YLEISET VELVOLLISUUDET	7
3 § PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	7
4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	10
5 § TYÖAIKA.....	10
6 § LISÄTYÖ	13
7 § YLITYÖKORVAUKSET	12
8 § OSA-AJAN PALKKA	14
9 § VUOSILOMA.....	16
10 § PALKKA SAIRAUDEN TAI ÄITIYSVAPAAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN	17
11 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	18
12 § MATKAKORVAUKSET	18
13 § LYHYT TILAPÄINEN POISSAOLO	18
14 § LOMAUTUS	19
15 § TYÖOLOSUHTEET.....	19
16 § TYÖASUT JA ROKOTUKSET	20
17 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	20
18 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS.....	21
19 § TYÖEHTOSOPIMUSTEN JA LAKIEN NÄHTÄVÄNÄ PITO	21
20 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	21
HAMMASLABORATORIOIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS	26

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY AMMATTILIITTO PRO RY

HAMMASLABORATORIOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUKSEN POHJALTA

Aika ja paikka	15.10.2013	Helsinki
Läsnä	Markku Annaniemi Henry Salmelainen	Hammaslaboratorioliitto ry Hammaslaboratorioliitto ry
	Tuovi Orpana Tanja Luukkanen Paula Näveri	Ammattiliitto Pro ry Ammattiliitto Pro ry Ammattiliitto Pro ry

Päätettiin uudistaa Hammaslaboratorioalan työehtosopimus liittojen välillä sovitun neuvottelutuloksen mukaisesti keskusjärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimuksen pohjalta.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen tarkoituksena on lisätä taloudellisen toimintaympäristön ennakoitavuutta sekä varmistaa kustannuskilpailukyvyyn parantuminen ja työllisyyden kasvun toteutuminen mahdollisimman tasapuolisella tavalla. Tämän vuoksi vallitsevassa taloustilanteessa on suhtauduttava kaikkiin kilpailukyvyyn kannalta merkityksellisten kustannusten korotuksiin pidättyvästi. Myös yrityksiltä edellytetään vastuunkantoa ja maltillisuutta kaikessa palkitsemisessa.

SOPIMUSKAUSI

1.12.2013 – 30.11.2016.

PALKANTARKISTUKSET

1. jakso 1.12.2013 – 30.11.2015

Palkantarkistukset vuonna 2014

Yleiskorotus 1.4.2014

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 euroa.

Palkkataulukot

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2014 lukien 20 eurolla.

Palkantarkistukset vuonna 2015

Yleiskorotus

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %.

Palkkataulukot

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2015 lukien 0,4 %.

2. jakso 1.12.2015 – 30.11.2016

Keskusjärjestöt sopivat korotuksista kesäkuussa 2015 tilannearvionsa jälkeen. Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kk:n mukaan ja suhteutetaan alakohtaisesti sopimusjakson pituuden mukaan.

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät ole 15.6.2015 mennessä päässeet yksimielisyyteen työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson sopimuskorotuksista, allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

TEKSTIMUUTOKSET

4§, 2 kohta

Lisätään:

”Työntekijän irtisanoutuessa, elleivät osapuolet irtisanomisen yhteydessä muuta sovi, on irtisanomisaika.”

9§ Vuosiloma

Lisätään:

Työehtosopimuksen mukaisiin vuosilomapäiviin sovelletaan vuosilomalain 25§:n ja 27§:n määräyksiä 1.10.2013 lukien.

15§ Työolosuhteet

TYKY-TOIMINTA

Lisätään:

Lisätään liikuntaseteleiden rinnalle kulttuurisetelit.

MUUTOKSET YHTEISTOIMINTASOPIMUKSEEN

Hammaslaboratorioiden yhteistoimintasopimus

2. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT

2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

Lisätään:

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Selvitystyössä ja arvioinnissa hyödynnetään tarvittaessa ulkopuolista asiantuntijaa tai työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyys ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle kuukausipalkkaan kuulumattoman korvauksen, jonka suuruus 1.4.2014 alkaen on 68 euroa.

5. Osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen

Lisätään:

Kehityskeskustelut

Työelämässä vakiintuneen käytännön mukaan monilla työpaikoilla käydään työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välillä kehityskeskusteluja.

Hammaslaboratorioliitto ja Ammattiliitto Pro suosittelevat, että hammasteknisen alan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työnantajat ja työntekijät kävisivät kehityskeskusteluita.

Kehityskeskusteluissa voidaan käsitellä esim. seuraavia aiheita:

1. Mennyt kausi – suoritusarviointi, tulokset, tavoitteiden saavuttaminen, palaute ja kokemuksista oppiminen
2. Tulevan kauden tehtävät, tavoitteet, toimintasuunnitelmat ja muut suoritusarvioinnin perusteet
3. Henkilön työn, työtilanteen ja toimintaedellytysten kehittäminen
4. Ryhmän toimivuuden ja ilmapiirin kehittäminen
5. Henkilön osaamisen kehittäminen
6. Esimiehen johtamistavan ja esimies–alainen-yhteistyön kehittäminen
7. Muut mahdolliset teemat
8. Keskustelun yhteenveto – sovitut asiat ja seuranta
9. Käydyn keskustelun arviointi

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on arvioida palkkausjärjestelmän toimivuutta ja käytettävyyttä sekä mahdollisia uudistustarpeita. Työryhmä suunnittelee ja toteuttaa palkkausselvityksen, jonka tuloksia käytetään hyväksi palkkausjärjestelmän kehittämisessä ja mahdollisissa toimenpiteissä. Työryhmän määräaika on 31.5.2015.

Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 30.11.2016 saakka, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

LIITESOPIMUKSET

Tämän sopimuksen osana noudatetaan yhteistoimintasopimusta.

RINNAKKAISSOPIMUKSET

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työntekijöitä koskevia työehtosopimuksia voidaan solmia yksinomaan teollisuusliittoperiaatetta noudattaen siten, että ne käsittävät koko asianomaisen teollisuusalan kaikki työntekijän erikoisammattialasta ja koulutuksesta riippumatta.

Osapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että työehtosopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

YLEISSITOVUUS

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tämä sopimus täyttää työntekijöiden työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytykset.

VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 1.12.2013 alkaen 30.11.2016 saakka, ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Jos sopimus irtisanotaan tulee neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta aloittaa viimeistään kuukauden kuluessa irtisanomisesta.

Helsingissä 15 päivänä lokakuuta 2013

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

**HAMMASLABORATORIOLIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY**

**HAMMASLABORATORIOLIITTO RY:N JA AMMATTILIITTO PRO RY:N VÄLINEN
TYÖEHTOSOPIMUS**

TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLTÖ

1 § SOVELTAMISALA

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat hammaslaboratorioalan palveluksessa olevat työntekijät ja toimihenkilöt, joista jatkossa käytetään nimitystä työntekijät.

2 § YLEISET VELVOLLISUUDET

Työnantajan tulee luottamuksella suhtautua työntekijään ja mahdollisuuksien mukaan myös tukea työntekijän tämän pyrkimässä kehittämään ammattitaitoaan. Työnantajan tulee tiedottaa työntekijälle hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista mahdollisimman aikaisin ja tukea työntekijää hänen toimiessaan työnantajan edustajana. Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uudelle työntekijälle selvitetään sovellettava työehtosopimus. Työsopimus on aina tehtävä kirjallisena.

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön pankkitilille.

Ryhmähenkivakuutus

Työnantajan tulee ottaa ja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutus.

Järjestäytymisvapaus

Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja toisin loukkaamaton.

3 § PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Palkan tarkistukset vuonna 2014

Yleiskorotus 1.4.2014

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 euroa.

Palkantarkistukset vuonna 2015

Yleiskorotus

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4%.

TAULUKKOPALKAT OVAT SEURAAVAT:

Taulukkopalkat
1.4.2014 -30.3.2015

Hammastyöntekijät (HTT)

Alin palkka	1 405 €
Yhden vuoden jälkeen	1 474 €
Kolmen vuoden jälkeen	1 548 €
Kuuden vuoden jälkeen	1 624 €

Hammaslaborantit (HBL)

Alin palkka	1 619 €
Yhden vuoden jälkeen	1 699 €
Kolmen vuoden jälkeen	1 782 €
Kuuden vuoden jälkeen	1 870 €

Oppisopimusoppilas

12 kk:n ajan	1 188 €
12 kk:n jälkeen	1 277 €

Hammasteknikot (HT)

Alin palkka	1 854 €
Yhden vuoden jälkeen	1 915 €
Kolmen vuoden jälkeen	2 048 €
Kuuden vuoden jälkeen	2 142 €

Vastaava hammasteknikko (VHT) 2 385 €

Hammasteknikko-oppilas
potilastöitä tehdessään 1 405 €

Taulukkopalkat 1.4.2015 - 30.11.2016

Hammastyöntekijät (HTT)

Alin palkka	1 411 €
Yhden vuoden jälkeen	1 480 €
Kolmen vuoden jälkeen	1 554 €

Kuuden vuoden jälkeen 1 630 €

Hammaslaborantit (HBL)

Alin palkka 1 625 €
Yhden vuoden jälkeen 1 706 €
Kolmen vuoden jälkeen 1 789 €
Kuuden vuoden jälkeen 1 877 €

Oppisopimusoppilas

12 kk:n ajan 1 193 €
12 kk:n jälkeen 1 282 €

Hammasteknikot (HT)

Alin palkka 1 861 €
Yhden vuoden jälkeen 1 923 €
Kolmen vuoden jälkeen 2 056 €
Kuuden vuoden jälkeen 2 151 €

Vastaava hammasteknikko (VHT) 2 395 €

Hammasteknikko-oppilas
potilastöitä tehdessään 1 411 €

Sovellusohje:

Hammasteknikko-oppilaan taulukkopalkkaa ei sovelleta opiskeluun kuuluvaan harjoitteluun, ellei paikallisesti muuta sovita (AMK tutkintoon sisältyy tätä kirjoitettaessa 2x10 viikkoa harjoittelua).

Ylemmän ammattitutkinnon (HTM) suorittamisesta maksetaan palkanlisä, joka on 10 prosenttia peruspalkasta. Erikoishammasteknikoille (EHT) maksetaan vastaava palkanlisä. Palkanlisän saadakseen hammasteknikon tulee ilmoittaa tutkinnon suorittamisesta työnantajalle.

Vastaava hammasteknikko:

Vastaavalla hammasteknikolla tarkoitetaan hammasteknikkoa, joka huolehtii hammaslaboratorion toiminnasta, jos omistaja ei ole hammasteknikko tai ei ole itse pääsääntöisesti vastaamassa toiminnasta.

Hammaslaborantit:

Hammaslaboranttien palkkauksessa huomioidaan alalla oloaika siten, että

- alinta palkkaa sovelletaan henkilöön, joka ilman työkokemusta hammastyöntekijänä on valmistunut hammaslaborantiksi
- palkkaa kolmen vuoden ajan jälkeen sovelletaan henkilöön, jolla on ollut työkokemusta hammastyöntekijänä kolme vuotta ennen valmistumistaan
- palkkaa kuuden vuoden jälkeen sovelletaan henkilöön, jolla on ollut työkokemusta hammastyöntekijänä kuusi vuotta ennen valmistumistaan
- hammaslaboranttien harjoitteluaikaa ei oteta huomioon alalla oloaikana

- hammaslaboranttien ja hammastyöntekijöiden opiskellessa hammasteknikoiksi heihin ei sovelleta oppilaspalkkoja, koska jo saavutettu ammattitaito ei saa johtaa palkan alentumiseen opiskeluaikana.

4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Irtisanomisaika on työnantajan irtisanoessa:

- 14 vrk, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoutuessa, elleivät osapuolet irtisanomisen yhteydessä muuta sovi, on irtisanomisaika:

- 14 vuorokautta, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut enintään viisi vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on keskeytyksettä jatkunut yli viisi vuotta.

Työnantaja tai työntekijä voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5.- 30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun, vielä pitämättömän vuosiloman.

Jos työnantaja ryhtyy työn puutteessa vähentämään työvoimaa, on siinä noudatettava sääntöä, että viimeksi sanotaan irti pitempiaikaisessa työsuhhteessa olleita tai suuriperheisiä työntekijöitä. Ammattipätevyys huomioitakoon yhtenä tekijänä työntekijöitä irtisanottaessa.

Jos työntekijä katsoo, että hänen työstä erottamisensa on tapahtunut olosuhteissa, joita voidaan pitää loukkauksena järjestäytymisvapautta kohtaan, on hän oikeutettu vaatimaan ammattijärjestönsä kautta tutkimusta asian korjaamiseksi.

5 § TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työaikaan luetaan koko se aika, jonka työntekijä on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että käytännössä mahdollisuus poistua työpaikalta. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti.

Arkipyhäviikot

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton (ja lauantain) säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä.

Vapaapäiviä ovat:

- uudenvuoden päivän viikon lauantai
- loppiaisviikon lauantai
- pääsiäislauantai
- pääsiäisen jälkeinen lauantai
- vapunpäivän viikon lauantai
- helatorstain jälkeinen lauantai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäiväviikon lauantai
- jouluaatto ja
- joulun jälkeinen lauantai.

Päivittäiset lepoajat

Työntekijöille on annettava mahdollisuus kahteen 10 minuutin pituiseen taukoon työpaikalla työpäivän aikana. Työntekijöille on annettava työpäivän aikana yksi tunnin mittainen lepoaika, jota ei lueta työaikaan kuuluvaksi. Lepoaika voidaan sopia työntekijäkohtaisesti myös puolen tunnin pituiseksi, jonka aikana työntekijällä on oikeus poistua esteettömästi työpaikalta. Kyseinen lepoaika tulee antaa klo 10.30 - 13.30 välisenä aikana.

Muilta osin työajan suhteen noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Työajan lyhentäminen

Soveltamisala:

Työaika lyhennetään 100 tunnilla vuodessa niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että edellä tarkoitettussa työssä vuotuista työaika muuten lyhentävät jo enintään 30 arkipäivän vuosiloma, kirkolliset juhlapäivät sekä juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Vapaan kertyminen:

Vapaan kertymisen määräytymiskausi on kalenterivuosi. Vapaata kertyy 25 tuntia jokaista sellaista vuosineljännestä kohden, jonka ajan työntekijä on ollut työssä.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana työntekijä on ollut tekemättä työtä enemmän kuin 11 työpäivää, ei vapaata kerry. Työssäolon veroisina pidetään kuitenkin myös niitä työpäiviä,

- joina työntekijä on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa tai
- reservin kertausharjoitusten takia ja
- tämän kohdan tarkoittamia vapaapäiviä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan viikoittain lyhentämällä työviikon viimeistä työpäivää kahdella tunnilla ja kuutena viikkona kolmella tunnilla, mikäli työnantajan ja työntekijän välillä ei muusta sovita.

Vapaasta ilmoittaminen ja siirto:

Kokonaisina päivinä annettavasta vapaasta ilmoitetaan vähintään 14 vuorokautta ennen, jos vapaajakso on yli työpäivän mittainen ja vähintään 7 vuorokautta ennen, jos on kyse yksittäisestä päivästä, ellei työntekijän kanssa vapaan pitämisestä muuta sovita.

Työnantajalla on oikeus siirtää vapaapäivää ja myös tällöin noudatetaan 7 vuorokauden ilmoitusaikaa.

Jos työntekijä joutuu sovittaessa pakottavasta syystä työhön vapaapäivänään tai viikon viimeisen työpäivän vapaatunteina, hänelle ilmoitetaan joko uusi vapaa tai sovittaessa työajalta maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa.

Mikäli työntekijä vapaapäivän ilmoittamisen jälkeen estyy sen pitämisestä sellaisen syyn perusteella, josta työnantaja on velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen muiden sopimusmääräysten perusteella, ei uutta vapaapäivää anneta tilalle.

Jos työnantaja taloudellisista ja tuotannollisista syistä lomauttaa työntekijän ennen kuin siirretty vapaapäivä on annettu, vapaapäivä on kuitenkin annettava ennen lomautuksen alkamista.

Menettely työsuhteen päättyessä:

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, korvataan työntekijälle pitämättä jääneet vapaat työehtosopimuksen 8 §:ssä sovitun tuntipalkan laskentaa koskevan ohjeen perusteella.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu enemmän vapaata, kuin sitä on karttunut, on työnantaja oikeutettu pidättämään tätä vastaavan palkan lopputilin yhteydessä siten kuin työehtosopimuksen 8 §:ssä on tarkoitettu.

Ansionmenetyksen korvaus :

Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä vapaapäivää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta tai reservinharjoituksesta tai muusta näihin verrattavasta syystä.

Vaikutus vuosilomaan:

Vapaapäivät ovat vuosilomalain tarkoittamia työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

6 § LISÄTYÖ

Lisätyön käsite

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään yli sovitun työajan, jos se on alle 40 tuntia viikossa. Lisätyö voi siten, poissaolotapauksia lukuun ottamatta, tulla kysymykseen vain niiden henkilöiden osalta, joiden sovittu säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Lisätyön muodot

Lisätyötä esiintyy seuraavissa muodoissa:

- Päivittäisenä lisätyönä, tavallisesti vain 0,5 tuntia päivässä
- Vapaapäivänä
 - * tavallisesti enintään 2,5 tuntia, milloin lisätyötä ei ole lainkaan tehty viikon aikana tai
 - *aina 40 tuntiin saakka viikkoa kohti, milloin työntekijä on viikon aikana ollut poissa työstä.

Lisätyöstä maksettava palkka

Lisätyöstä maksetaan tuntiluvun mukaan korottamaton palkka ellei lisätyön korvaamisesta vastaavalla vapaalla ole sovittu. Lisätyöstä maksettava perustuntipalkka lasketaan samalla tavalla kuin ylityökorvausta laskettaessa.

Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesti ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

7 § YLITYÖKORVAUKSET

Ylityötä on työ, jota tehdään laissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi. Ylityötä voi teettää ainoastaan asianomaisen henkilön suostumuksella.

Vuorokautista ylityötä on se työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattava henkilö tekee vuorokaudessa yli 8 tunnin.

Viikoittaista ylityötä on se työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattava henkilö tekee viikossa yli 40 tunnin ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaikaa. Viikoittaista ylityötä laskettaessa vähennetään tehdystä työajasta vuorokautiset ylityötunnit.

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana,

kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Paikallisesti sovittavan lisäylyön enimmäismäärä on 80 tuntia.

Ylityökorvaukset

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien määrää.

8 § OSA-AJAN PALKKA

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka luontoisetuineen asianomaiseen kuukauteen sisältyvien säännöllisen työajan työtuntien lukumäärällä. Poissaolo voidaan korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja.

Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin työntekijä on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa.

Kuukausityöaika 2013 työpäivät 37,5 t ja 40 t

Vuosi 2013	Työpäiviä	Jakajat	40,0 t
Joulukuu	19	142,5	152

(sisältää itsenäisyyspäivän)

Kuukausityöaika 2014 työpäivät 37,5 t ja 40 t

Vuosi 2014	Työpäiviä	Jakajat	40,0
		37,5	

Tammikuu	21	157,5	168
Helmikuu	20	150	160
Maaliskuu	21	157,5	168
Huhtikuu	20	150	160
Toukokuu	20	150	160
Kesäkuu	20	150	160
Heinäkuu	23	172,5	184
Elokuu	21	157,5	168
Syyskuu	22	165	176
Lokakuu	23	172,5	184
Marraskuu	20	150	160
Joulukuu	20	150	160

(ei sisällä itsenäisyyspäivää=la)

Kuukausityöaika 2015 työpäivät 37,5 t ja 40 t

Vuosi 2015	Työpäiviä	Jakajat 37,5	40,0
Tammikuu	20	150	160
Helmikuu	20	150	160
Maaliskuu	22	165	176
Huhtikuu	20	150	160
Toukokuu	19	142,5	152
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	23	172,5	184
Elokuu	21	157,5	168
Syyskuu	22	165	176
Lokakuu	22	165	176
Marraskuu	21	157,5	168
Joulukuu	21	157,5	168

(ei sisällä itsenäisyyspäivää=su)

Vuosi 2016	Työpäiviä	Jakajat 37,5	40,0
Tammikuu	19	142,5	152
Helmikuu	21	157,5	168
Maaliskuu	21	157,5	168
Huhtikuu	21	157,5	168
Toukokuu	21	157,5	168
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	21	157,5	168
Elokuu	23	172,5	184
Syyskuu	22	165	176
Lokakuu	21	157,5	168
Marraskuu	22	165	176

Joulukuu	21	157,5	168
----------	----	-------	-----

(sisältää itsenäisyyspäivän)

9 § VUOSILOMA

Vuosiloma annetaan voimassa olevan vuosilomalain mukaan. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyksettä jatkunut vähintään 1 vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähemmän kuin 1 vuoden, on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

Vuosilomapalkka tai vuosiloma-korvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

Kun käytännössä halutaan määritellä lomapalkka, joudutaan kuukausipalkka siten osoittamaan toisaalta työssäoloajalta maksettuun toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa. Koska luvun 25 käyttäminen kuukausipalkan jakajana ei aina johda vuosilomalain 10 § 1 momentin tarkoittamaan vuosiloma-palkkaan, jolloin palkka olisi tasattava lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä, suositellaan vuosilomapalkka laskettavaksi osa-ajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

Työehtosopimuksen mukaisesti vuosilomapäiviin sovelletaan vuosilomalain 25§:n ja 27§:n määräyksiä 1.10.2013 lukien.

Lomarahaha

Lomarahaha on 50 % työntekijän vuosilomapalkasta. Laskettaessa lomarahahan perusteena olevaa vuosilomapalkkaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomarahaha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella, tai on ollut estyneenä palaamasta työhön vuosilomalain 7§ mukaan.

Sovittaessa lomarahaha voidaan vaihtaa joko kokonaan tai osittain palkalliseksi vapaaksi siten, että vapaapäivien määrä on puolet vapaaksi vaihdettavista lomarahaa vastaavista

vuosilomapäivistä, jolloin esim. 24 lomapäivää vastaavasta lomarahasta tulee 12 palkallista työpäivää vapaapäiviksi.

10 § PALKKA SAIRAUDEN TAI ÄITIYSVAPAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN

Palkanmaksuvelvollisuus

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti:	Palkka:
- 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
- 1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
- 5 vuotta mutta vähemmän kuin 10 vuotta	2 kuukaudelta
- 10 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Mikäli työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti enintään yhden kuukauden, maksetaan sairausajan palkkana 50% palkasta työsopimuslain 2 luvun 11§:n mukaisesti.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Työnantajan sitä vaatiessa on työntekijän esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan.

Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Äitiys- isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijälle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kuten sairaustapauksissa.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhdeltä kuuden (6) arkipäivän isyysvapaajaksolta. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Erityisäitiysraha

Työntekijällä on oikeus saada ennen varsinaista äitiyspäivärahaa kuukauden ajalta erityisäitiysrahaa, mikäli työssä on epäiltävissä äidille tai lapselle terveyttä haittaavaa altistusvaaraa. Mikäli työntekijä saa erityisäitiysrahaa kuukauden ennen varsinaista äitiyspäivärahaa, lyhentää se äitiyspäivärahakautta saman verran.

11 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

Työntekijällä on oikeus käydä säännöllisenä työaikana:

- lääkärintarkastuksessa ja siihen liittyvässä tutkimuksessa
- äkillisen hammassairauden sattuessa
- raskauden edellyttämässä tarkastuksessa
- lääkärin ja hammaslääkärin vastaanotolla lasten sairauden toteamiseksi tai neuvolatarkastuksessa.

Palkanmaksun edellytyksenä on, ettei asiaa ole saatu järjestetyksi työajan ulkopuolella. Tarpeetonta työajan menetystä on vältettävä.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon järjestäminen. Työnantaja lähettää työntekijän työterveyshuolto-ohjelmaansa kuuluviin terveystarkastuksiin säännöllisin väliajoin. Työterveyshuolto-ohjelmassa otetaan huomioon mm. työntekijän ikä, tehtävät ja muut mahdolliset tarkastukset, joissa työntekijä on vastikään ollut.

12 § MATKAKORVAUKSET

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

Koti- ja ulkomaan matkoilta maksetaan päivärahaa ja majoittumiskustannuksia kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

13 § LYHYT TILAPÄINEN POISSAOLO

Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen lapsensa äkillisen sairaustapauksen takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

Poissaolon pituus on enintään 3 kalenteripäivää ja määräytyy sen mukaan, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkan maksaminen muulle kuin yksinhuoltajalle edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä.

Soveltamisohje:

Työehtosopimuksessa ei ole asetettu ikärajaa sille, minkä ikäisen lapsen hoidon järjestämisestä tai hoitamisesta on kysymys, joten hoidon tai hoidon järjestämisen vaatiessa (esim. lapsella on korkea kuume), työntekijä voi jäädä hoitamaan myös yli 10-vuotiasta lasta. Kysymyksessä tulee olla äkillinen sairaustapaus. Jos työntekijällä on etukäteen tiedossa esim. lääkinnällisestä tai kuntoutustoimenpiteestä tai

terveystarkastuksesta, ei hänellä työehtosopimuksen mukaan ole oikeutta jäädä hoitamaan tai järjestämään hoitoa palkallisesti.

Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen lyhyttä poissaoloa lähiomaisen kuolemantapauksessa tai äkillisen ja vakavan sairauden sattuessa. Lähiomaisella tarkoitetaan lapsia, vanhempia, sisaruksia, puolisoa tai puolison vanhempia.

Poissaolosta on annettava tämän työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen 50- ja 60- vuospäiviään, omia häitään tai parisuhteen rekisteröintipäivää, mikäli ne sattuvat työpäiväksi.

14 § LOMAUTUS

Lomautuksessa noudatetaan työsopimuslain säännöksiä. Lomautusta koskeva ilmoitusaika on 14 päivää.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

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.

Lomautuksen siirtäminen:

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

Lomautuksen keskeyttäminen:

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

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

15 § TYÖOLOSUHTEET

Suojalaitteet

Työntekijöille, jotka työskentelevät terveydelle haitallisissa töissä, on varattava asianmukaiset suojalaitteet. Työpaikoilla, joissa esiintyy hiontapölyä, on työnantajan poistettava hiontapölyn aiheuttamat ongelmat.

Työhuoneet

Työnantajan on pidettävä huolta, että työhuoneet ovat työntekijän suojelusta annetun lain edellyttämässä kunnossa ja järjestettävä kunnollinen ilmanvaihto.

Tyky-toiminta

Työnantaja osallistuu työntekijän työkyvyn ylläpitämiseen, joka tapahtuu työajan ulkopuolella esim. tarjoamalla mahdollisuuden harrastaa liikuntaa työpaikan läheisyydessä, työnantajan tiloissa tai muussa työnantajan osoittamassa paikassa taikka mahdollisesti ostamalla työntekijälle liikuntaseteleitä tai kulttuuriseteleitä enintään niistä säädetyn verotusarvon edestä vuodessa.

16 § TYÖASUT JA ROKOTUKSET

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työasuista (= takki ja housut tai hame). Työasu on pestävä riittävän usein, kuitenkin siten, että työntekijä voi vaihtaa puhtaan työtakin vähintään yhden viikon välein. Työntekijöille on annettava käyttöön yksi uusi työasu ja työkenkät kerran vuodessa.

Työntekijällä on niin halutessa oikeus hankkia työnantajan kustantamana hepatiittirokotus.

Rokotuksen saatuaan työntekijä on velvollinen tekemään tartuntatöitä ja noudattamaan desinfektio-ohjeita.

17 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomis-aikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä aina kirjallisena, milloin sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli 2 viikkoa.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahaa ja työajan lyhentämismaksujen vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n eli vuosiloman säästämistä koskevan pykälän mukaisesti. Joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

Työaikalain alaisissa töissä kokeiluluontoisesti säännöllinen viikoittainen ja vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopien järjestää tämän työehtosopimuksen työaikaa koskevasta enimmäismääristä poiketen. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 12 tuntia. Tasoittumisjakso on enintään yksi vuosi. Kokeilusta on ilmoitettava liitoille. Liitot seuraavat kokeilua.

Tässä kokeilussa työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa ja siirtyä takaisin perustyöaikaan. Tällöin hänen tulee ilmoittaa siitä työnantajalle vähintään kolme päivää ennen, ellei paikallisesti toisin sovita.

18 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Jos tämän sopimuksen tulkinnasta, soveltamisesta tai jostakin muusta syystä syntyy erimielisyyttä, josta työntekijä ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta luottamusmies/työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan väliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä Hammaslaboratorioliiton ja Ammattiliitto Pron käsiteltäväksi. Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensitilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Jos edellä mainitut neuvottelut eivät johda tulokseen voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

19 § TYÖEHTOSOPIMUSTEN JA LAKIEN NÄHTÄVÄNÄ PITO

Työnantajan on pidettävä työntekijöiden nähtävissä työehtosopimus liitteineen, työsopimuslaki, työaikalaki sekä muut työlainsäädännön määräämät lait.

20 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Osapuolten välinen 2.11.2011 allekirjoitettu työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 30.11.2013 ja tämä sopimus astuu voimaan 1.12.2013 lukien ja on voimassa 30.11.2016 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Jos sopimus irtisanotaan, tulee neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta aloittaa viimeistään kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Helsingissä 15. päivänä lokakuuta 2013

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

PÖYTÄKIRJA SOPIJAPUOLIA VELVOITTAVISTA ASIOISTA JA TOIMENPITEISTÄ

1. TOIMENPITEET PAIKALLISEN YHTEISTYÖN JA SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI

Sopijaosapuolten asema ja vastuu toimintaympäristön muutoksen arvioinnissa on korostunut talouden kansainvälistymisen ja kilpailun lisääntymisen myötä. Sopimusten kehittäminen tukee muutoshasteisiin vastaamista työpaikoilla. Alakohtaiset sopimusmääräykset ohjaavat yritysten ja työpaikkojen toimintaa sekä vaikuttavat henkilöstön asemaan.

Paikallinen yhteistyö ja sopiminen ovat keskeisiä muutoksen hallinnan välineitä, joiden avulla voidaan kehittää yritysten ja työyhteisöjen toimintaa ottaen huomioon sekä yritysten, että henkilöstön tarpeet. Lisääntyvät tarpeet paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistämiseen edellyttävät paikallisten osapuolten riittäviä valmiuksia ja toimintaedellytyksiä. Liitot korostavat, että paikallisen yhteistyön ja sopimisen lisääminen edellyttää luottamusta ja toimivaa aitoa vuorovaikutusta työnantajan, henkilöstön ja henkilöstöryhmien edustajien kesken sekä työhyvinvoinnin ja jaksamisen huomioimista.

Hammaslaboratorioalan alakohtainen vuoropuhelun ja esitettyjen toimenpiteiden merkitys korostaa alan työllisyyden, kilpailukyvyn ja tuottavuuden kehittämistä. Toimiva kaikkien osapuolten keskinäinen toimialakohtainen vuoropuhelu osaltaan tukee ja edistää näitä tavoitteita. Liitot pyrkivät jatkuvaan vuoropuheluun kaikkien alan toimijoiden kesken.

Liitot toteavat, että toimialakohtaista elinkeinopoliittista toimintaa voidaan parhaiten selvittää, tukea ja edistää edellä sanotulla jatkuvalla vuoropuhelulla. Sen toteuttamiseksi osapuolet perustavat työryhmän, jonka toimeksiantona on toimeen panna ala-kohtaiset elinkeinopoliittiset selvitykset, määritellä alakohtaiset toimenpiteet ja tarvittavat yhteydet viranomaisiin, tutkimus- ja oppilaitoksiin, sekä alan keskeisiin yrityksiin.

Lisäksi liitot selvittävät työehtosopimuskeinoja tuottavuuden ja toimivien työpaikkakohtaisten ratkaisujen ja hyvien käytäntöjen edistämiseksi. Liitot jatkavat työaikajärjestelyjen ja hyvien työaikakäytäntöjen, sekä työaikapankin käyttömahdollisuutta alan joustavuuden lisäämiseksi ja edistämisestä. Paikalliset osapuolet voivat arvioida, miten työyhteisöjen kehittämistä ja henkilöstön osaamista voidaan parhaiten edistää.

Sopimukseen sidotuissa yrityksissä voidaan toteuttaa ja kehittää paikallista sopimista yrityskohtaisesti työehtosopimuksen ja työläinsäädännön mukaisella tavalla. Osapuolten tasavertaiseen asemaan perustuva paikallinen yhteistyö ja sopiminen ovat tarpeellisia

muutoksen hallinnassa. Luottamusmiehen valmiuksia paikallisen sopimisen ja yhteistoiminnan kehittämiseksi on tuettava sopijaosapuolten ja yritysten toimesta.

2. TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

2.1. Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Tarvittaessa liitot täydentävät toimintasuunnitelmaan sisällytettävien asioiden määrää ja muotoa.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevaa yhteistoimintamenettelyä parannetaan siten, että samassa yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työvoimaviranomaiselle (mukaan lukien TE-keskus) tulee velvoite tiedottaa ja avustaa osapuolten sitä pyytäessä.

2.2. Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotulla työntekijällä, jolla on työhistoriaa vähintään kolme vuotta, on hänen niin halutessaan oikeus, että hänelle laaditaan yksilöllinen työllistymisohjelma. Vastaava oikeus on työntekijällä, jonka työsuhde on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeyttömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen.

Työvoimaviranomainen laatii työllistymisohjelman. Työnantaja ilmoittaa edellä mainituista irtisanomisista ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisestä työvoimaviranomaiselle.

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työllistymisohjelmassa selvitetään työntekijän työllistymismahdollisuudet sekä tuetaan työntekijän aktiivista työnhakua ja ammattitaidon kehittämistä. Työllistymisohjelman sisältö riippuu työntekijän edellytyksistä ja tavoitteista. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Työllistymisohjelmaan sisällytetään työntekijän tarvitsemat toimenpiteet, joita voivat olla esimerkiksi työnvälityspalvelut mukaan lukien uudelleensijoitusvalmennus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, työssä oppiminen ja harjoittelu, ammatinvalinta ja urasuunnittelu ja koulutus- ja ammattitietopalvelu.

Työllistymisohjelman tarkempi ja yksityiskohtaisempi sisältö tehdään jatkovalmistelussa kolmikantaisesti asianomaisten viranomaisten kanssa.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta. Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

3. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN TIEDONSAANTIOIKEUDET

Tietojensaantia koskevat määräykset yhdenmukaistetaan ja täsmennetään siten, että kaikilla aloilla toteutetaan henkilöstön edustajille (luottamusmiehet, osastoluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut) annettavien tietojen vähimmäisisältö. Tämä koskee erityisesti palkkaus- ja palkkausjärjestelmätietoja, tietoja henkilöstöryhmästä sekä työvoiman käyttötavoista, määristä ja niiden muutoksista mukaan lukien määräaikaisen ja ulkopuolisen työvoiman käyttö. Tällöin kiinnitetään huomiota myös tietojen yksilöintiin ja antamisajankohtiin.

4. TASA-ARVOSUUNNITTELU TYÖPAIKOILLA

Liitot korostavat sitä, että velvollisuus laatia ja toteuttaa tasa-arvosuunnitelma on työnantajalla. Onnistuneen tasa- arvosuunnitelman laatiminen ja toteutus edellyttää henkilöstön ja yrityksen johdon yhteistyötä. Työpaikan tasa-arvosuunnittelulla pyritään vähentämään miesten ja naisten töiden eriytymistä ja edistämään samapalkkaisuutta. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että yrityksen tasa-arvosuunnittelu tulee perustua kartoitukseen yrityksen tasa-arvo tilasta. Kartoituksen perusteella tilanne arvioidaan ja kirjataan tasa-arvosuunnitelmaan tavoitteet ja toimenpiteet ongelmien korjaamiseksi. Samassa yhteydessä sovitaan toteutuksen vastuhenkilöt, toteutuksen seuranta ja raportointi sekä työpaikalla tarvittava tiedotus ja koulutus. Työpaikan tasa-arvoa edistääkseen liitot ovat sopineet seuraavaa;

Vähintään 30 työntekijän työpaikalla tasa-arvosuunnitelma tulee laatia tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) mukaisesti yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, siten että ne sopivalla tavalla samalla täyttävät sekä lain että työehtosopimuksen määräykset. Erityisesti palkkauksen ja työsuhteen ehtojen osalta sopimusten ja palkkausjärjestelmän oikea soveltaminen antavat hyvän pohjan toimenpiteiden suunnittelulle.

Yrityksessä käytössä olevien toimien luokituksen ja pätevyys- ja työsuoritusarviointeja käytetään, kun tehdään lain tarkoittama palkkakartoitus. Niiden palkkaukselliset vaikutukset ja muut palkkarakenteen osat tulee eritellä sukupuolen mukaan kartoituksessa.

Alle 30 työntekijää työllistävällä työpaikalla käydään neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa siitä, kuinka työpaikalla parhaiten toteutetaan tasa-arvolain tarkoittama työnantajan velvollisuus (6 §) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Alle 30 työntekijän työpaikalla voidaan laatia tasa-arvosuunnitelma sisältäen kaikki lain tarkoittamat selvitykset ja toimenpiteet. Paikallisesti sopien voidaan vaihtoehtoisesti päätyä muuhun sellaiseen menettelyyn, jolla parhaiten edistetään työpaikan tasa-arvoa.

Laaditun tasa-arvosuunnitelman toteutumisen varmistamiseksi annetaan työntekijöiden luottamusmiehen tai muun edustajan käyttöön kaikki suunnitteluun liittyvät selvitykset ja kartoitukset.

5. OSAAMISEN VAHVISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

Työpaikan toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä huolehditaan. Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen on yksi henkilöstön strategisen johtamisen avainalue ja menestyvän työyhteisön tunnusmerkki.

5.1

Osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen

Kehityskeskustelut

Työelämässä vakiintuneen käytännön mukaan monilla työpaikoilla käydään työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välillä kehityskeskusteluja.

Hammaslaboratorioliitto ja Ammattiliitto Pro suosittelevat, että hammasteknisen alan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työnantajat ja työntekijät kävisivät kehityskeskusteluita.

Kehityskeskusteluissa voidaan käsitellä esim. seuraavia aiheita:

1. Mennyt kausi – suoritusarviointi, tulokset, tavoitteiden saavuttaminen, palaute ja kokemuksista oppiminen
2. Tulevan kauden tehtävät, tavoitteet, toimintasuunnitelmat ja muut suoritusarvioinnin perusteet
3. Henkilön työn, työtilanteen ja toimintaedellytysten kehittäminen
4. Ryhmän toimivuuden ja ilmapiirin kehittäminen
5. Henkilön osaamisen kehittäminen
6. Esimiehen johtamistavan ja esimies–alainen-yhteistyön kehittäminen
7. Muut mahdolliset teemat
8. Keskustelun yhteenveto – sovitut asiat ja seuranta
9. Käydyn keskustelun arviointi

HAMMASLABORATORIOIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Sisältö

- | | |
|-----|---|
| 1 | Yleisiä määräyksiä |
| 2 | Yhteistoimintatehtävät |
| 2.1 | Luottamushenkilöä koskevat määräykset |
| 2.2 | Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset |
| 3 | Luottamushenkilö/työsuojeluvaltuutetun asemaa koskevat määräykset |
| 3.1 | Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen |
| 3.2 | Luottamushenkilö/työsuojeluvaltuutetun asema |
| 3.3 | Työsuhdeturva |
| 3.4 | Varahenkilöt |
| 4 | Koulutus |
| 4.1 | Johdanto |
| 4.2 | Ammatillinen koulutus |
| 4.3 | Hammasteknikkopäivät |
| 4.4 | Yhteinen koulutus |
| 4.5 | Ay-koulutus |
| 5 | Tiedotustoiminta |
| 6 | Tasa-arvo |
| 7 | Sopimuksen voimaantulo |

1

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Sopijapuolet edistävät kumpikin itse ja omien jäsentensä keskuudessa sekä työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa. Sopijapuolet kehittävät näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksi käyttäen sekä valvovat tehtyjä sopimuksia.

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. Yksittäisen työntekijän turvallisuus, terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnan- sovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle mikäli mahdollista vähintään 4 päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti, kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Tätä sopimusta sovelletaan hammasteknisellä alalla. Sopijapuolet suosittelivat, että hammaslaboratorioon valitaan sama henkilö hoitamaan sekä luottamusmiehen-, että työsuojeluvaltuutetun tehtävää. Valitusta luottamusmiehestä/työsuojeluvaltuutetusta on työpaikan työntekijöiden ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Vastaavan ilmoituksen, milloin varahenkilö toimii varsinaisen sijaisena voi antaa myös luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle, kuka yrityksen puolesta käy neuvotteluja hänen kanssaan.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta annettua lakia ja asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT

2.1 Luottamusmiestä koskevat määräykset

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Asianomaisen työpaikan tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies. Vaali voidaan järjestää työpaikalla. Tällöin on kaikilla edellä mainituilla työntekijöillä oltava mahdollisuus osallistua siihen. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päinvastoin.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei asiaa saada näin selvitetyksi, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa.

2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää.

Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen. Muussakin työpaikassa toimihenkilöillä on oikeus valita työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on muun muassa pitää yhteyttä työnantajan edustajaan (= työsuojelupäällikkö) sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on kaksi vuotta. Sen mukaan kuin työsuojeluvaltuutetun tehtävät edellyttävät, on hänellä oikeus sopia työnantajan kanssa vapautuksesta työstä näiden tehtävien hoitamista varten.

Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan hammaslaboratorion palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

Sopijapuolet korostavat edelleen, että hammaslaboratorioihin kannattaa valita sama henkilö hoitamaan sekä luottamusmiehen, että työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Selvitystyössä ja arvioinnissa hyödynnetään tarvittaessa ulkopuolista asiantuntijaa tai työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

3 LUOTTAMUSMIEHEN / TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijöitä edustava luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle kuukausipalkkaan kuulumattoman korvauksen, jonka suuruus on 1.4.2014 alkaen 68 euroa kuukaudessa.

Luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta erillisestä korvauksesta voidaan sopia myös paikallisesti.

3.2

Luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun asema

Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että luottamusmies/ työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto yms. välineitä.

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

Luottamusmiehenä/työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos työpaikan luottamusmieheksi/työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun toimiminen luottamustehtävässä ei saa haitata hänen ansiokehitystään.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

3.3

Työsuhdeturva

Jos hammaslaboratorion työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista taikka liikkeen luovutuksesta johtuvista syistä, ei luottamusmiestä/työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei koko henkilöstöä irtisanoa tai lomauteta. Mikäli luottamusmies/työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä/työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1-3 §:n säännöksiä. Edellä olevia työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiehesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä/työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava hänelle työsopimuslain 12:2 §:n mukainen korvaus.

3.4

Varahenkilöt

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun varahenkilöön sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

4

KOULUTUS

4.1

Johdanto

Hammaslaboratorion menestyminen edellyttää työntekijöiden jatkuvaa kouluttautumista. Liitot pyrkivät omalta osaltaan edistämään yritysten ja työntekijöiden tarpeisiin sopivaa ammatillista koulutusta. Työpaikan yhteistoiminnan kehittämisessä on yhteisellä koulutuksella keskeinen merkitys.

4.2

Ammatillinen koulutus

Työnantaja järjestää kustannuksellaan hammastekniselle työntekijälle ammatillista koulutusta vähintään yhtä koulutuspäivää vastaavan määrän joka toinen vuosi.

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä työntekijän palkkaa vähennetä ellei toisin ole sovittu.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta ellei muuta sovita. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Paikallisesti sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä minkälaiseen koulutukseen työntekijä osallistuu. Koulutukseen ei voi osallistua koko hammaslaboratorion hammastekninen henkilöstö yhtä aikaa, jos se vaarantaa laboratorion toimintakyvyn.

4.3

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja ja työntekijät yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten kohdassa ammatillinen koulutus on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

4.4 Ay-koulutus

Ammattiliitto Pron järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain.

Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamushenkilölle 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.

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle varataan em. sopimuskohtan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittaman koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

5 TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- 1 Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- 2 Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- 3 Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Tämän sopimuksen tarkoittamilla työntekijöillä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Työntekijöillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Työntekijöillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen

selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä/työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada kerran vuodessa tiedot työntekijöiden suku- ja etunimistä sekä työsuhteen alkamisajasta. Pyydettyessä on luottamusmiehelle/ työsuojeluvaltuutetulle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Palkkatiedot annetaan luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle kerran vuodessa kirjallisesti. Luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle varataan mahdollisuus perehtyä hammaslaboratoriossa kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Lisäksi luottamusmiehellä/ työsuojeluvaltuutetulla on oikeus perehtyä työntekijöiden ylityöstä sekä siitä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Luottamushenkilö saa edellä tarkoitettut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

6 TASA-ARVO

Sopijapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

7 VOIMAANTULO

Tämä sopimus korvaa 1.11.2011 solmitun sopimuksen ja on voimassa 1.12.2013 alkaen Hammaslaboratorioalan työehtosopimuksen osana.

Helsingissä lokakuun 15. päivänä 2013

HAMMASLABORATORIOLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY