

**MEKAANISEN
METSÄTEOLLISUUDEN
TOIMIHENKILÖIDEN**

TYÖEHTOSOPIMUS

1.10.2014 - 31.1.2017

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

SISÄLLYSLUETTELO

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖSOPIMUS	1
1 § SOVELTAMISALA	1
2 § LIITESOPIMUKSET	2
3 § TYÖNANTAJAN JA TOIMIHENKILÖN YLEISET VELVOLLISUUDET	3
4 § TYÖRAUHAVELVOLLISUUS	3
TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET	3
5 § TYÖSUHDE	3
6 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	4
TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	5
7 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA SEN SIIJOITTUMINEN	5
8 § TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN ERI TYÖAIKAMUODOISSA	8
9 § KESKIMÄÄRÄINEN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	12
9 a § TYÖAIKAPANKKI	13
10 § LISÄTYÖ	13
11 § LEPOAJAT JA VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA	14
PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	16
12 § PALKKAUS	16
13 § VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ	18
14 § OSA-AJAN PALKKA	19
15 § YLITYÖ- YM. KORVAUKSET	21
16 § SUNNUNTAITYÖ	25
17 § SIJAISUUSKORVAUS	26
18 § VARALLAOLO	27
19 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA PUHELINOHJEET	27
20 § KOULUTUSTILAISUUDET	28
21 § MATKAKORVAUKSET	29
SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	32
22 § PALKKA SAIRAUDEN TAI ÄITIYS- JA ISYYSVAPAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN	32
23 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	34
24 § VUOSILOMA	37
25 § LYHYT TILAPÄINEN LOMA	39
ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	40
26 § VASTUUVAKUUTUS JA RYHMÄHENKIVAKUUTUS	40
27 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS JA AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN	41
28 § KOKOONTUMISOIKEUS	41
NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VOIMASSAOLO	41
29 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	41
30 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	42
31 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	43
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS STK - TVK - STL	49
TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI	59

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 25.3.1986	61
LYHENTÄMISTAPOJA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 13.12.1985	63
LYHENTÄMISTAPAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 17.12.1993	65
TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ	67
MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	69
"TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSILLE 2014 - 2016	77

Aakkosellinen hakemisto

Iltatyö.....	19
Iltatyölisä	19
Irtisanominen.....	51, 58
Irtisanomissuojasopimus	49
- ilmoitus irtisanomisesta	51
- irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	50
- irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	51
- irtisanomisen perusteet	49
- irtisanomissuoja raskauden ja synnytysloman aikana	51
- irtisanomista koskevat ilmoitukset	56
- lomautus.....	54
- takaisinottaminen	56
- työvoiman vähentämisjärjestys	56
Kuukausityöaika 2014	20
Kuukausityöaika 2015	20
Kuukausityöaika 2016	20
Kuukausityöaika 2017	20
Lisätyö	13
Lomautus.....	54
Lopettamistyöt.....	22
Osa-ajan palkka	19
Paikallinen sopiminen	
- työaika.....	5
Paikalliset olosuhteet.....	26
Seisokkiaika	25
Sijaisuuskorvaus	26
Sunnuntaityö	25
Työaika.....	5
- keskimääräinen työaika.....	6
- pituus	6
- säännöllinen työaika.....	5, 6
- työaikaero ja palkka	6
Työtuntijärjestelmä	5
- ilmoitusvelvollisuus.....	5
- laatimisvelvollisuus.....	5
- neuvotteluvollisuus	5
- pysyvä muutos	5
- tilapäinen muutos	5
Työviikko	5
Työvoiman vähentämisjärjestys	56
Vapaapäivät	5
Varallaolo	27
Viiikoittainen ylityö.....	21
Viiikoittaisen vapaa-ajan korvaaminen	15
Vuorokautinen ylityö	21
Vuorotyö.....	18
- vuorotyölisä iltavuorossa	19
- vuorotyölisä yli- ja sunnuntaityöstä.....	19
- vuorotyölisä yövuorossa.....	19

Yhteis- ja tiedotustoiminta	6
Ylityö	21
- mitä ylityöksi luetaan	21
- peruspalkan laskeminen	24
- säännöllisen työajan ylityöjakaja	24
- viikoittainen	22
- vuorokautinen.....	22
Yötyö	18

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖSOPIMUS

1 § SOVELTAMISALA

- 1 Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvat Metsäteollisuus ry:n jäsenten mekaanista metsäteollisuutta harjoittavien yksiköiden sekä niiden puunhankinta- ja vesitiekuljetusorganisaatioiden palveluksessa teknisissä ja toimistotehtävissä olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt. Pääkonttoreissa, konsernihallinnossa ja integroiduissa yksiköissä työskentelevät toimihenkilöt kuuluvat sopimuksen piiriin, mikäli heidän tehtävänsä kuuluvat pääasiallisesti edellä mainittuihin toimialoihin.
- 2 Sopimus ei koske toimihenkilöitä, jotka kuuluvat yrityksen johtoon tai jotka edustavat työnantajaa toimihenkilöiden palkka- ja työehtoja määriteltäessä, eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema sekä hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavia henkilöitä. Lisäksi tällaisia ovat keskisuudessa tuotannollista toimintaa harjoittavassa yritysorganisaatiossa ns. ”osastopäällikkötasoon” luettavat henkilöt, joilla on edellä mainittu asema. Yritysorganisaatiossa voi myös olla edellä sanotulla tasolla tai sitä ylemmällä henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta tietyllä erikoisalalla (ns. specialistit) ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyyden puolesta rinnastetaan edellä mainittuihin henkilöihin. Suurissa yrityksissä organisaatiotasoa on luonnollisesti useampia, ja siten myös sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä useammalla organisaatiotasolla toimivia henkilöitä, edellyttäen, että muut tässä kappaleessa todetut edellytykset ovat olemassa.

Sopimuksen soveltamisalan tulkitsemisessa ei ole koulutuksellista alarajaa. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt, jotka vakinaisesti toimivat työnantajan edustajana työntekijöihin nähden ja jotka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen jakavat, johtavat, valvovat tai tarkkailevat työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön tai vaikkakin säännöllisesti, mutta kuitenkin suhteellisen pienen osan työajastaan käyttävät muiden kuin toimihenkilölle varsinaisesti kuuluvien töiden suorittamiseen.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Soveltamisala on tehtäväkohtainen. Sopimuksen tehtäväkohtaisuudesta johtuu, ettei henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä tai palkanmaksutavalla ole ratkaisevaa merkitystä ratkaistaessa kysymystä siitä, minkä sopimuksen piiriin henkilö kuuluu. Tämä merkitsee sitä, että esimerkiksi korkeakoulu-, ammattikorkeakoulu- ja muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin, mikäli toimi sisältönsä perusteella kuuluu tämän sopimuksen piiriin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Laboratorioissa tai vastaavanlaatuisissa tehtävissä työskentelevistä luetaan toimihenkilöiksi ne, joiden tehtävät edellyttävät laboratorioalan ammattikoulutusta tai vastaavaa, kokemuksen kautta saavutettua pätevyyttä.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvasta toimihenkilötehtävämuutoksesta, josta mahdollisesti seuraa henkilöstöryhmämuutos, on ilmoitettava luottamusmiehelle viimeistään muutostilanteen yhteydessä.

- 3 Osa-aikatyötä tekeviin toimihenkilöihin ja henkilöihin, jotka suorittavat työnsä pääasiallisesti provisiotyönä, noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä soveltuvien osin.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tämän työehtosopimuksen soveltamisala on sama kuin runkosopimuksen 1998-99 ja yleissopimuksen 1998-1999 soveltamisala.

2 § LIITESOPIMUKSET

- 1 Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan osapuolten välillä 15.2.2000 allekirjoitettua irtisanomissuojasopimusta, 31.1.2005 allekirjoitettua työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia, 22.10.2003 allekirjoitettua luottamusmiessopimusta sekä seuraavia liitteinä olevia keskusjärjestösopimuksia:

- konttoritoimintojen kehittämissopimus STK-TVK-STL 24.10.1986
- tuottavuuden ja teknologian kehittämissopimus STK-STTK 14.4.1987
- koulutussopimus STK-TVK-STL 12.2.1976
- koulutussopimus STK-STTK 12.2.1976
- sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämiseksi yrityksissä STK-SAK-STTK-TVK-YTN 8.5.1989
- sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta toimistoissa STK-TVK-STL-STTK 1.3.1990
- sopimus työsuojeluyhteistyöstä työpaikoilla STK-STTK-SAK 10.9.1990
- keskusjärjestöjen välillä 28.3.1984, 13.12.1985 ja 25.3.1986 tehtyjä työajan lyhentämistä koskevia pöytäkirjoja sekä päivä- ja kaksivuorotyön lyhentämistapaa koskevaa pöytäkirjaa 17.12.1993.

3 §

TYÖNANTAJAN JA TOIMIHENKILÖN YLEISET VELVOLLISUUDET

- 1 Toimihenkilön tulee asemansa edellyttämällä tavalla edistää ja valvoa työnantajan etuja.
- 2 Työnantajan tulee luottamuksella suhtautua toimihenkilöön ja mahdollisuuksien mukaan tukea toimihenkilöä myös tämän pyrkiessä kehittämään ammattitaitoaan. Työnantajan tulee tiedottaa toimihenkilölle hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista mahdollisimman aikaisin ja tukea toimihenkilöä hänen toimiessaan työnantajan edustajana. Hänen alaisiansa koskevista ratkaisuista tulee tiedottaa viimeistään samanaikaisesti, kun näistä tiedotetaan alaisille.
- 3 Toimihenkilö tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestyssääntöihin.
- 4 Uudelle toimihenkilölle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.

4 §

TYÖRAUHAVELVOLLISUUS

- 1 Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka sopimuksen voimassaoloaikana kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletyt. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät myöskään niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy sellaisiin taistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko sopimuksen määräyksiä.

TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

5 §

TYÖSUHDE

- 1 Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilö.
- 2 Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudatetaan irtisanomisaikaa. Menettely on siis sama kuin työ sopimusta irtisanottaessa.

Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla edellä mainittu peruste ja noudattaa 6 §:n mukaista irtisanomisaikaa.

Jos toimihenkilö siirretään tehtävästä toiseen, tai toimen hoitamisen edellyttämä vastuu ja sen asettamat vaatimukset muuttuvat käsitellään tätä koskeva asia ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin toimihenkilö tai työnantaja sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

6 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

- 1 Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava
 - a. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
 - b. 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;
 - c. 2 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;
 - d. 4 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta ja
 - e. 6 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

- 2 Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanoutumisen yhteydessä sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava
 - a. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta ja
 - b. 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:
Irtisanomisen perusteista ja menettelytavoista on sovittu liitteenä olevassa irtisanomissuojasopimuksessa.

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

- 4 Edellä mainittuja irtisanomisaikoja ei sovelleta työsopimuslain tarkoittamana koeaikana.

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

7 §

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA SEN SIJOITTUMINEN

Työtuntijärjestelmä

- 1 Työpaikalla on laadittava työtuntijärjestelmä, milloin se on työn laatuun nähden mahdollista. Työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta, ruokailutauon pituus ja ajankohta sekä viikoittaiset vapaapäivät.
- 2 Työtuntijärjestelmään tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osaa henkilöstöstä, muutoksesta tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa etukäteen.

Työtuntijärjestelmään tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.

Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa edellä mainituista ilmoitusajoista.
- 3 Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi alkaa asianomaisessa yrityksessä yleisesti noudatettavina ajankohtina, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan työajan käyttöön ottamiseen. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti.

Vapaapäivät

- 4 Viikkoa kohti annettava toinen vapaapäivä voi olla:
 - kiinteä viikonpäivä, joka on lauantai, tai ellei se ole mahdollista, maanantai, taikka
 - vaihtuva viikonpäivä, jos työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa.
- 5 Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaika, vapaapäivät ajoitetaan siten, että jaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu säännölliseen viikkotyöaikaan.

Ellei vapaapäiviä voida ennakoida, tasoittumisvapaan antamisesta on ilmoitettava vähintään viikkoa etukäteen.

Seisokkiajat

- 7 Ellei paikallisesti toisin sovita, keskeytetään työt keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, paitsi höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymätön käynti teknillisistä syistä on ehdottoman välttämätöntä, seuraavasti:
- juhannusaattona klo 6.00 yhdeksän työvuoron ajaksi
 - jouluaattona klo 6.00 yhdeksän työvuoron ajaksi
 - pääsiäisenä alkaen pitkänperjantain aamuna klo 6.00 kahdentoista työvuoron ajaksi.
- 8 Ellei paikallisesti toisin sovita, keskeytetään työt keskeytyvissä työaikamuodoissa seuraavasti:
- uutena vuotena (viisi työvuoroa uudenvuoden aattona vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen)
 - vappuna (viisi työvuoroa alkaen vapun aattona vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen)
 - helluntaina (kolme työvuoroa alkaen helluntaiaamuna klo 6.00).

Säännöllisen työajan pituus päivä- ja 2-vuorotyössä

- 9 Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, mikäli toimihenkilö työskentelee tuotannollisella osastolla tai työpaikassa, jossa on jatkuvasti noudatettu 8 tunnin vuorokautista ja 40 tunnin viikoittaista työaika.
- 10 Muissa tapauksissa säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.
- 11 Paikallisesti voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopia siirtymisestä 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon. Sopimus on tehtävä edellisen vuoden loppuun mennessä. Sopimus on vuosittain irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla siten, että sopimus loppuu kalenterivuoden päättyessä. Sopimus voidaan tehdä seuraavien A- tai B-mallin mukaisesti:

A-VAIHTOEHTO:

- a. Siirryttäessä 40-tuntiseen työviikkoon toimihenkilön kuukausipalkkaa korotetaan 2,7 prosenttia. Toimihenkilön siirtyessä takaisin 37,5-tuntiseen työviikkoon, alennetaan hänen kuukausipalkkaansa 2,6 prosenttia.
- b. 40-tuntiseen työviikkoon siirtymisen jälkeen noudatetaan liittojen 28.3.1984, 13.12.1985 ja 25.3.1986 tekemiä työajan lyhentämistä koskevia sopimuksia sekä 17.12.1993 tehtyä pöytäkirjaa.

B-VAIHTOEHTO:

- a. Toimihenkilön tehtyä 170 säännöllistä 8 tunnin työpäivää hänelle annetaan vapaata 100 tuntia.
- b. Vapaan antamisessa noudatetaan sopimusalan 40-tuntista työviikkoa koskevan työajan lyhentämissopimuksen periaatteita. a.-kohdassa tarkoitettuja päiviä laskettaessa sovelletaan, mitä ao. lyhentämissopimuksessa on määrätty työssäoloon rinnastettavista päivistä.
- c. Edellä a.-kohdassa mainitusta vapaasta vähennetään 30 arkipäivää ylittävä vuosiloma ja kaikki muut vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät vapaapäivät paitsi kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.
- d. 37,5 tunnin työviikon piiriin kuuluvaa jaksoa ei saa jakaa kahta useampaan osaan, ellei toisin sovita.
- e. Työtuntijärjestelmä laaditaan vuodeksi eteenpäin, ellei toisin sovita.
- f. Mikäli toimihenkilö ei ole ehtinyt tehdä 170 säännöllistä 8 tunnin työpäivää työsuhteen päättymiseen mennessä tai 40-tuntinen työviikkojakso on muusta syystä katkennut ennen sanotun ansainnan täyttymistä, toimihenkilölle annetaan työtuntijärjestelmän mukaisesta 7,5 tuntia ylittävästä vuorokautisesta työajasta vastaava vapaa tai hänelle maksetaan siitä 50 prosentilla korotettu palkka. Tällöinkin otetaan huomioon mahdollinen edellä olevan kohdan a. mukainen suhteellinen vähennys.

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

13 Elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi, ovat vapaapäiviä päivätyössä (1/5) ja keskeytyvissä työaikamuodoissa (2/5,3/5):

- a. uudenvuodenpäivän viikon lauantai,
- b. loppiaisviikon lauantai,
- c. pääsiäislauantai,
- d. pääsiäisen jälkeinen lauantai,
- e. vapunpäivän viikon lauantai,
- f. helatorstaiiviikon lauantai,
- g. juhannusaatto,
- h. itsenäisyyspäiväviikon lauantai,
- i. jouluaatto,
- j. joulun jälkeinen lauantai.

Mikäli tuotannolliset syyt edellyttävät työskentelyä mainittuina vapaapäivinä, vapaapäivän menettäminen korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten viikkoilytyö, ellei samalta ajalta jo

suoriteta seisokkiajan palkkaa. Korvaamistapaa koskevat kysymykset tulisi selvittää etukäteen.

8 §

TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN ERI TYÖAIKAMUODOISSA

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN 1- JA 2-VUOROTYÖSSÄ

Perusedellytykset

Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden työaikaa lyhennetään enintään 100 tuntia kalenterivuodessa.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin 1 kohdassa mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Muist. Työsuhteen alkamisvuonna toimihenkilölle annetaan neljäsosa vuotuisesta työajan lyhennyksestä vuosineljännestä kohti edellyttäen, että toimihenkilö työskentelee ao. vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä yli puolet.

Jos toimihenkilö riippumatta työsuhteen pituudesta on palkatta poissa työstä tai työskentelee muussa kuin tässä tarkoitetuissa työaikamuodoissa ao. vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä puolet taikka enemmän, hänelle ei tällaiselta vuosineljännekseltä anneta vapaata.

Vapaan antaminen

Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Työvuoron pituuden on oltava kuitenkin vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä mainittua työajan lyhennysvapaata ei tule sijoittaa jo etukäteen työnantajan tiedossa oleviin muihin lakiin tai työehtosopimukseen perustuviin vapaapäiviin. Jos sen sijaan vapaan antamisajankohta on määrätty ennen kuin edellä tarkoitettut vapaat ovat työnantajan tiedossa, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Mikäli vapaata ei ole pidetty ko. kalenterivuoden aikana, on ne annettava viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei toimihenkilön ja työnantajan välillä ole toisin sovittu.

Työstä poissaolevan toimihenkilön katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaolevalle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko tehdas tai työosasto, johon toimihenkilö kuuluu on tässä tarkoitettua vapaata pitänyt edellyttäen, että hän muutoin on ollut siihen oikeutettu. Sairasta toimihenkilöä ei saa muussa kuin em. tapauksissa määrätä pitämään vapaata ellei ilmoitusta vapaan antamisesta ole annettu ennen sairastumista tai toimihenkilö ole tervehtynyt ennen vapaan alkamista.

Ansiotaso

Työajan lyhentäminen toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Toimihenkilölle maksetaan siten vapaan ajalta hänen normaali kuukausipalkkansa mahdollisine lisineen.

Milloin toimihenkilön työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas toimihenkilön työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä.

Joustovapaa

Paikallisesti voidaan sopia työajan lyhentämism vapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava.

KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

Työaikaa koskevat yleiset periaatteet keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,6 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, 1760 tuntia vuodessa. Niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika 1724 tuntia.

Muist. Loppiaisena ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina vähennetään vuotuisesta työajasta 8 tuntia.

Työvuorojärjestelmät ja miehitys

Työajan lyhennys keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa keskeytyvässä kolmivuorotyössä toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen kohdassa mainitut työaika koskevat periaatteet.

Mikäli työvuorokaavio laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikojen lukumäärä 36,6:lla.

Työajan lyhennys ja viikkoilytyö

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

Tilapäinen työskentely keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Tämän kohdan mukaisessa työaikamuodossa tilapäisesti 3-vuorotyötä tekevä toimihenkilö ansaitsee kahtakymmentä ko. työaikamuodossa tehtyä työvuorokautta kohti yhden vapaapäivän.

Työajan lyhennys ja ansiotaso

Työajan lyhentäminen toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Paikallisesti selvitetään mahdollinen ansiotason aleneminen sekä päätetään sen korvaustavasta.

KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

Työaika koskevat yleiset periaatteet keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, 1675 tuntia vuodessa. Niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika 1640 tuntia.

Muist. Loppiaisena ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina vähennetään vuotuisesta työajasta 8 tuntia.

Työvuorojärjestelmät ja miehitys

Työajan lyhennys keskimäärin 35 tuntiin viikossa keskeytymättömässä kolmivuorotyössä toteutetaan mekaanisessa metsäteollisuudessa siirtymällä esimerkiksi ns. 4,5-vuorojärjestelmään.

4,5 vuoroa varten voidaan työvuorokaavio laatia esimerkiksi seuraavasti:

Esimerkki:

Tehtävä 1:

I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	Y	Y	Y	Y	-	-
Y	Y	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	Y	Y
-	-	Y	Y	Y	Y	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A
A	A	A	A	-	-	Y	Y	Y	Y	-	-	I	I	I	I	-	-

Tehtävä 2:

I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	Y	Y	Y	Y	-	-	I	I
-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	Y	Y	Y	Y
Y	Y	Y	Y	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-
A	A	-	-	Y	Y	Y	Y	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A

Vuorottaja:

- - A₂ A₂ A₁ A₁ - - Y₂ Y₂ Y₁ Y₁ - - I₂ I₂ I₁ I₁

jolloin vuorottaja tekee tehtävää 2, kun on A₂, Y₂ ja I₂ ja tehtävää 1, kun on A₁, Y₁ ja I₁.

Työvuorojärjestelmä laaditaan vähintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen tässä kohdassa mainitut työaikaa koskevat periaatteet.

Yrityskohtaisesti voidaan käyttää myös muita 4,5-vuorojärjestelmiä tai myös muunlaisia työvuorojärjestelmiä. Mikäli yritys- tai tehdaskohtaiset syyt vaativat käyttöön otettavaksi muunlaisia työvuorojärjestelmiä, tulee niiden täyttää tässä kohdassa mainitut työaikaa koskevat yleiset periaatteet.

Työajan lyhennys ja ansiotaso

Keskeytymättömässä vuorotyössä oleville toimihenkilöille työajan lyhennys toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Mikäli vuorolisät ja sunnuntaityökorotukset on maksettu tehtyjen työtuntien mukaan, korvataan vuorolisien ja sunnuntaityökorotusten vähenemisestä aiheutuva ansionmenetys erillisellä lisällä, jonka suuruus on 4,8 % kuukausipalkasta.

Työajan lyhennys ja viikkoilytyö

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

Työaikamuodon muutokset

Siirryttäessä tässä §:ssä tarkoitetusta työaikamuodosta muuhun työaikamuotoon sekä toimihenkilön työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut ja pitämättä jääneet vapaapäivät antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahakorvaus siten kuin jäljempänä 4. kappaleessa on määritelty.

Jos taas ao. toimihenkilö on saanut liikaa vapaapäiviä, on työnantaja oikeutettu teettämään ne takaisin toimihenkilön työvuorojärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, ei kuitenkaan sunnuntaina. Takaisin teetettäviltä päiviltä ei työnantaja ole velvollinen maksamaan erillistä palkkaa tai ylityökorvausta.

Tämän §:n mukaisessa työaikamuodossa tilapäisesti kolmivuorotyötä tekevä toimihenkilö ansaitsee kutakin seitsemää ko. työaikamuodossa tehtyä työvuorokautta kohti yhden vapaapäivän.

Osa-ajan palkan suuruus lasketaan, kuten 14 §:ssä on sovittu osa-ajan palkan laskemisesta käyttäen laskentaperusteena ko. taulukossa olevien työpäivien lukumäärää.

9 §

KESKIMÄÄRÄINEN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

- 1 Keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan yksi- ja kaksivuorotyössä työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen sopia käytettäväksi siten, että työaika enintään vuoden aikana tasoittuu työehtosopimuksen mukaisiin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriin. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä.
- 2 Ellei paikallisesti ole edellisen kappaleen mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, voi työnantaja yksi- ja kaksivuorotyössä tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä pidentää tilapäisesti vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Tällöin työnantajan tulee laatia työaikalain 34 §:n mukaisesti työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua on tarkoitus palata takaisin entiseen työtuntijärjestelmään.
- 3 Jos työsuhde tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoittumisjakson, lasketaan työsuhteen päättyessä kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa pitempi ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Vastaavasti, jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä toimihenkilön palkasta. Samoja periaatteita noudatetaan myös silloin kun palkanmaksu on keskeytynyt tasoittumisjakson aikana eikä työaika tasoitu tasoittumisjakson päättyessä.
- 4 Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

Soveltamisohje:

Sekä vuoro- että päivätyössä tasoittumisjaksoon tulee sisältyä keskimäärin kaksi vapaapäivää viikkoa kohti.

Keskimääräistä työaikaä käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään em. työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Vajaatyöllisyystilanteessa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata sekä keskimääräisen työajan tasoittamatonta työaikaä ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaudutaan lomauttamiseen.

Osapuolet korostavat esimiestyön merkityksen korostumista 9 §:n toisen kohdan tuotannollisen tilanteen hoitamisessa. Tämän vuoksi pykälän tarkoittaman tuotannollisen syyn vallitessa toimihenkilöihin noudatetaan samanlaista työaikakäytäntöä kuin työntekijöihin ellei esimiehen osalta ole perusteltua syytä poiketa alustensa noudattamasta järjestelmästä.

9 a § TYÖAIKAPANKKI

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä liitteenä olevien periaatteiden mukaisesti.

10 § LISÄTYÖ

Lisätyön käsite

- 1 Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka toimihenkilön suostumuksella tehdään yli sovitun työajan sen kuitenkaan ylittämättä 7 §:n 9. kohdan ja 9 §:n mukaisia säännöllisen työajan enimmäismääriä.

Lisätyö voi, poissaolotapauksia lukuun ottamatta, tulla kysymykseen vain niiden toimihenkilöiden osalta, joiden sovittu säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Lisätyön muodot

- 2 Lisätyötä esiintyy seuraavissa muodoissa:
 - a. Päivittäisenä lisätyönä, tavallisesti vain 0,5 tuntia päivässä.
 - b. Vapaapäivänä
 - tavallisesti enintään 2,5 tuntia, milloin lisätyötä ei lainkaan ole tehty viikon aikana tai

- aina 40 tuntiin saakka viikkoa kohti, milloin toimihenkilö on viikon aikana ollut poissa työstä.

- 3 Sovellettaessa keskimääräistä viikkotyöaika, lisätyötä on se säännöllisen sovittu viikkotyöajan lisäksi tehty työ, mikä koko jakson kuluessa keskimäärin alittaa 40 tuntia viikkoa kohti.

Milloin työtuntijärjestelmän pohjana oleva ajanjakso on niin pitkä, ettei se mahdu saman palkanmaksukauden puitteisiin, voidaan lisätyö laskea viikoittain käyttäen vertailuperusteena asianomaiselle viikolle työtuntijärjestelmässä vahvistettua säännöllistä viikkotyöaika.

Lisätyöstä maksettava palkka

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

Toimihenkilölle, 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 viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

11 §

LEPOAJAT JA VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA

Viikoittainen vapaa-aika

- 1 Pääasiallisesti toimistoissa sekä tutkimus- ja keskuslaboratorioissa työskenteleville toimihenkilöille on sunnuntain ajaksi annettava vähintään 35 tuntia käsittävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Kuitenkin voidaan mainitun pituinen vapaa-aika antaa muunakin viikon aikana, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään kaikkina viikon päivinä tahi jos toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön sunnuntaina liikkeessä tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun turvaamiseksi.
- 2 Keskeytymättömässä vuorotyössä saadaan kuitenkin viikoittainen vapaa- aika järjestää niin, että sitä kolmen viikon aikana tulee keskimäärin vähintään 35 tuntia viikkoa kohden ja vähintään 24 tuntia kullakin kerralla.
- 3 Tämän pykälän viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa:
- a) milloin toimihenkilön säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia;
 - b) milloin toimihenkilöä tarvitaan hätätyössä;
 - c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista;

- d) milloin toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Viikoittaisen vapaa-ajan korvaaminen

- 4 Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikoittaisen vapaa-aikansa aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana tai jos siitä etukäteen sovitaan, korvaamalla se jäljempänä olevan 7. kohdan mukaan kokonaisuudessaan rahana.
- 5 Viikoittaisena vapaa-aikana aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi.
- 6 Sillä viikolla, jona vastaava vapaa annetaan, on säännöllinen työaika työtuntijärjestelmän mukainen viikkotyöaika vähennettynä annetun vapaan tuntimäärällä.
- 7 Jos toimihenkilö siihen suostuu, voidaan viikoittainen vapaa-aika suorittaa kokonaisuudessaan rahana siten, että hänelle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta
- peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä
 - tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset, jos kyseessä samalla on yli- tai sunnuntaityö.

Korvaustavasta on sovittava samalla, kun sovitaan viikoittaisen vapaa-ajan aikana tehtävästä työstä.

Päivittäinen lepoaika

- 8 Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin, niin myös työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä, on toimihenkilölle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.
- 9 Kun työaika on päivätyössä seitsemää tuntia pitempi, on toimihenkilölle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika. Se voidaan kuitenkin sen jälkeen, kun siitä on paikallisesti sovittu, lyhentää 1/2 tuntiin asti. Toimihenkilöllä on oikeus poistua lepoaikana esteettömästi työpaikalta. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia toimihenkilöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä.
- 10 Työaikaan luetaan koko se aika, jonka toimihenkilö on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että myös käytännössä mahdollisuus vapaasti poistua työpaikalta.

Osapuolet suosittelivat, että toimihenkilöille varattaisiin mahdollisuus kerran päivässä työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työnsä lomassa nauttia kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän aiheuttaa haittaa työn kululle.

- 11 Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorotyössä tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen työvuoron aikana kerrallaan lyhentää vuorokausilepoa. Lepojen on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia.

Toimihenkilölle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

12 § PALKKAUS

- 1 Toimihenkilön palkka on kuukausipalkka. Toimihenkilön palkkaan voi kuulua myös muita yrityksen palkkapolitiikan perusteella maksettavia palkanosia.
- 2 Kuukausipalkalla tarkoitetaan tätä sopimusta sovellettaessa toimihenkilön rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisenä maksettavia lisiä.
- 3 Luontoisedun raha-arvona pidetään tätä sopimusta sovellettaessa luontoisedun käypää arvoa. Silloin kun käypää arvoa ei pystytä selvittämään, käytetään sen sijasta verotusarvoa. Verohallitus vahvistaa vuosittain ne perusteet, joiden mukaan luontoisetujen raha-arvo määräytyy verotuksessa.
- 4 Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuna kiinteänä palkanmaksupäivänä, jolloin palkan tulee olla nostettavissa työpaikalla tai toimihenkilön määräämässä rahalaitoksessa.
- 5 Mikäli palkanmaksupäivä ei ole pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla toimihenkilön nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä aukiolopäivänä.
- 6 Palkanmaksupäivän ja -tavan muutoksesta sovitaan paikallisesti viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava viimeistään korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.
- 7 Osapuolet suosittelivat, että palkkausjärjestelmästä sovitaan ensisijaisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti siten, että palkkausjärjestelmä muodostuu tehtäväkohtaisten palkkojen vaativuusjärjestyksen mukaisesta porrastuksesta ja henkilökohtaisen palkanosan mukaisesta porrastuksesta. Mikäli palkkausjärjestelmästä sovitaan paikallisesti, tässä pykälässä mainittuja vähimmäispalkkoja ei sovelleta.

8 Toimihenkilöiden kokonaispalkat ovat vähintään seuraavat:

1.2.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Taso A	1687 €/kk
Taso B	1999 €/kk
Taso C	2280 €/kk
Taso D	2918 €/kk

sekä 1.2.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Taso A	1694 €/kk
Taso B	2007 €/kk
Taso C	2289 €/kk
Taso D	2930 €/kk

9 Toimihenkilöiden vaativuustason määrittäminen

Taso A Avustavat toimihenkilötehtävät

Avustavat toimihenkilötehtävät kuten: monistus, postitus, lähetti jne.

Taso B Tavanomaiset toimihenkilötehtävät

Toimen hoitaminen edellyttää riittävää perehtyneisyyttä ja alan peruskoulutusta tehtävän hoitamiseen.

Taso C Vaativat toimihenkilötehtävät

Toimen hoitaminen edellyttää perehtyneisyyden lisäksi kokemusta, erikoiskoulutusta sekä esimiesasemaa tai erikoisosaamista tehtävän hoitamiseksi.

Taso D Erittäin vaativat toimihenkilötehtävät

Tehtävät edellyttävät laajaa ja monipuolista kokemusta sekä erikoiskoulutusta tehtävän hoitamiseksi. Esimiesaseman ja/tai asiantuntijatasen osaamisen lisäksi tehtävässä edellytetään neuvottelu- ja kommunikointitaitoja.

Toimihenkilölle ilmoitetaan mille tasolle A, B, C tai D hänen tekemänsä tehtävä kuuluu.

10 Tämän työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän soveltamisesta johtuvat paikalliset erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen. Osapuolet sopivat erillisen ratkaisulautakunnan perustamisesta, joka viimeisenä asteena ratkaisee toimen vaativuuden arviointiin liittyvät erimielisyydet.

Ratkaisulautakunnassa on yhtä monta toimihenkilöjärjestön ja työnantajan nimeämää edustajaa, jotka tarvittaessa valitsevat lautakunnalle puolueettoman puheenjohtajan.

- 11 Edellä mainittuja vähimmäispalkkoja tulee soveltaa viimeistään koeajan päätyttyä. Vähimmäispalkkaa ei sovelleta alle 18-vuotiaisiin eikä harjoittelijoihin.
- 12 Työnantaja vastaa palkkausjärjestelmän toteuttamisesta ja käyttöönotosta. Vaativuuden arviointi suoritetaan toimipaikalla. Toimihenkilöiden valitsemille edustajille varataan mahdollisuus osallistua työn vaativuuden arviointiin.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden perusedellytys on, että toimenkuvaukset pidetään ajan tasalla ja toimen vaativuuden sekä henkilökohtaisen pätevyyden arvioinnit suoritetaan paikallisesti sovitun ylläpitomenettelyn mukaisesti.

13 § VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ

- 1 Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin sovitaan, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa. Vuorotyöksi katsotaan myös työ, jossa vuorot vaihtuvat siten, että perättäiset vuorot menevät enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli ja jossa vuorot muuttuvat etukäteen määrätyllä tavalla.
- 2 Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää, jonka suuruus tunnilta (kuukausipalkka luontoisetuineen) on 1.2.2015 alkaen:

Kuukausipalkan (Kuukausipalkka luontoisetuineen euroina) Ollessa	Ilta vuoro Senttiä	yövuoro senttiä
alle 1647	159	297
1647 - 1729	162	306
1730 - 1818	167	313
1819 - 1901	173	322
1902 - 1989	178	334
1990 - 2074	182	342
2075 - 2160	187	350
2161 - 2246	192	359
2247 - 2331	197	369
2332 - 2416	202	375
2417 -	208	384

Paikallisesti voidaan sopia vuorotyölisien maksamisesta kuukausikorvauksena.

- 3 Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään. Milloin toimihenkilö

kaksivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

- 4 Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja toimihenkilö joutuu tekemään sitä kello 18–22, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä kello 22–06 tehty työ yötyöksi. Tällaisesta työstä maksetaan samansuuruinen lisä, kuin mikä olisi ollut iltavuoro- tai yövuorolisä tuosta työstä, jos se olisi ollut vuorotyötä.
- 5 Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, maksetaan säännöllisen työajan mukaan määräytyvä ilta- tai yötyölisä myös ylityön ajalta, enintään kello 06 saakka.
- 6 Vuorotyökorvaus voidaan maksaa myös erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena. Tällöin tulee kuukausikorvauksen suuruus määrätä vähintään 2. kohdassa mainittuja senttimääriä perusteena käyttäen.
- 7 Yli- ja sunnuntaityöstä mahdollisesti maksettava vuorotyölisä on suoritettava samalla tavalla korotettuna kuin muukin siltä ajalta maksettava palkka.

14 §

OSA-AJAN PALKKA

- 1 Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Kuukausipalkan käsite on tässä sama kuin 15 §:ssä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Soveltamisohje

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

Ellei poissaoloa korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja, menetellään seuraavasti:

poissaolopäivä/-tunti

- lasketaan kuukauteen sisältyneet työtuntijärjestelmän mukaiset säännölliset työpäivät/-tunnit
- kuukausipalkka jaetaan työpäivien/-tuntien lukumäärällä = poissaolopäivän/-tunnin palkka
- poissaolopäivän/-tunnin palkka vähennetään kuukausipalkasta = osa-ajan palkka

- 2 Poissaolopäivän tai -tunnin palkka vaihtelee joka kuukausi ao. kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

KUUKAUSITYÖAIKA 2014

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Lokakuu	23	172,5	184
Marraskuu	20	150	160
Joulukuu	20	150	160

KUUKAUSITYÖAIKA 2015

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
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

KUUKAUSITYÖAIKA 2016

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
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

KUUKAUSITYÖAIKA 2017

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	21	157,5	168

Tämän taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymyksessä on osa-ajan palkan laskeminen, että asianomainen toimihenkilö ei ole keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja että toinen vapaapäivä on lauantai.

Taulukkoa sovelletaan tarvittaessa myös tämän sopimuksen 9 §:n 2. kohdan 2. kappaleen tarkoittamissa tilanteissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

15 §

YLITYÖ- YM. KORVAUKSET

- 1 Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään laissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi.

Keskimääräistä työaikaä käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin kuin työaika on keskimäärin lyhyempi kuin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, ellei jäljempänä ole toisin sovittu.

Vuorokautinen ylityö

- 2 Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta 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.

- 3 Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaä laskettaessa.

Viikoittainen ylityö

- 4 Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

- 5 Milloin toimihenkilö sairauden, tapaturman, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä tapahtuneen lomautuksen, 40-tuntisen viikkotyöajan vuotuisesti lyhentämiseksi annetun vapaan pitämisen, taikka työnantajan järjestämään tai keskusjärjestöjen välisen koulutussopimuksen tarkoittamaan ammatilliseen tai yhteistoimintakoulutukseen osallistumisen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaä vastaavaa tuntimäärää ja hän joutuu tulemaan työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

- 6 Jos toimihenkilö siirtyy kesken työviikon työaikamuodosta toiseen tai työvuorosta toiseen, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaikaä ylittää 40 tuntia viikossa.

- 7 Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka, ellei 17 kohdasta muuta johdu.

Esimerkki:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
8	8	8	10	8	1,5	10

- lasketaan viikon kaikki suoritettut työtunnit yhteen 53,5 tuntia
- edellisestä vähennetään vuorokautisten ylityötuntien kokonaismäärä (To ja Su) 4,0 tuntia
49,5 tuntia
- jäännöksestä vähennetään ao. työtuntijärjestelmän säännöllinen työaika 40,0 tuntia
viikkoylityötä 9,5 tuntia

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka (torstai). Kuitenkin milloin viikoittaista ylityötä on jo kertynyt 8 tuntia, maksetaan tehdystä vuorokautisesta ylityöstä 100 prosentilla korotettu palkka. Tässä siis sunnuntain kahdelta viimeiseltä tunnilta maksetaan palkka 100 prosentilla korotettuna.

Viikkoylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja sen jälkeen 100 prosentilla korotettu. Tässä siis lauantain tunnit ja sunnuntain 6,5 ensimmäistä tuntia 50 prosentilla ja sunnuntain 1,5 seuraavaa tuntia 100 prosentilla korotettuna. Edellä sanottu koskee työaikalain alaisia töitä.

Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan muun palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka kaikilta 10 tunnilta.

Lisäksi on annettava viikkolepo myöhemmin tai maksettava viikoittaista vapaa-aikaa koskeva korvaus niiden määräysten mukaan, jotka on selostettu edellä 11 §:ssä

Yöylityö

- 8 Kello 22.00 - 6.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Aloittamis- ja lopettamistyöt

- 9 Milloin aloittamis- ja lopettamistyöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava korvaus. Tämän vuoksi on tarpeellista, että paikallisesti selvitetään ne tehtävät, joissa aloittamis- ja lopettamistyötä esiintyy. Samalla tulee selvittää myös se, miten po. työt kussakin tapauksessa korvataan.

Paikallinen sopiminen yhdestä ylityökäsitteestä

10 Paikallisesti voidaan sopia siitä, että ylityöstä maksettava korvaus määräytyy yhden ylityökäsitteen avulla. Tällöin ylityökorvauksia ei makseta erikseen vuorokautisesta, viikoittaisesta tai yö ylityöstä, vaan tietyn pitemmän ajanjakson ajalta kaikki ylityötunnit korvataan yhden ja saman ylityökorvaussäännön perusteella.

Paikallisesta sopimuksesta tulee ilmetä ylityökorvausta koskevan jakson pituus sekä ylityökorvauksen suuruus, joko porrastettuna ylityötuntien lukumäärän mukaan tai yhtenä prosenttilukuna.

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen välillä kirjallisesti.

Paikallista sopimusta laadittaessa selvitetään riittävän pitkältä ajanjaksolta työpaikan nykyisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja ratkaisun tavoitteet, jotka voivat liittyä mm. monipuolisten työaikajärjestelyiden edistämiseen, kustannusten hallintaan ja ylityön korvaamista koskevien periaatteiden yksinkertaistamiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työpaikan keskimääräinen ylityöprosentti lasketaan seuraavasti:

Toimihenkilöille kertyneiden ylityöprosenttien summa jaetaan ylityölisään oikeuttaneiden tehtyjen työtuntien summalla (painotettu keskiarvo).

Laskentaa suoritettaessa huomioidaan kulumassa olevana vuonna sopimuksentekohetkeen mennessä ja tätä edeltävänä vuonna kertyneet ylityöprosentit.

Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan ylityölisään oikeuttaneiden työtuntien summaa vastaavalta ajalta.

Työ arkipyhäviikoilla

11 Toimihenkilölle, joka on tehnyt arkipyhäviikolla työtä enemmän kuin ko. arkipyhäviikon työaika edellyttää, korvataan ylittävät tunnit kuten viikkoylityöstä on sovittu, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä. Tämä ei kuitenkaan koske keskeytymätöntä vuorotyötä, jossa on toisenlainen työajan tasaamisjärjestelmä.

Eräiden arkipyhäviikkojen työaika 2014, 2015, 2016 ja 2017

Vuonna 2014

52 Jouluviikko 2 pv

Vuonna 2015

1 Uudenvuoden viikko 4 pv

2	Loppiaisviikko	4 pv
14	Pääsiäisviikko	4 pv
15	Pääsiäisen jälkeinen viikko	4 pv
18	Vappuviikko	4 pv
20	Helatorstaiviikko	4 pv
25	Juhannusviikko	4 pv
52	Jouluviikko	3 pv
53	Uudenvuoden viikko	4 pv

Vuonna 2016

1	Loppiaisviikko	4 pv
12	Pääsiäisviikko	4 pv
13	Pääsiäisen jälkeinen viikko	4 pv
18	Helatorstaiviikko	4 pv
25	Juhannusviikko	4 pv
49	Itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
52	Uudenvuoden viikko	4 pv

Vuonna 2017

1	Loppiaisviikko	4 pv
---	----------------	------

Ruokailutauko ylityöhön jäätessä

- 12 Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, on pidettävä kohtuullisena, että hänelle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.

Ylityön enimmäismäärät

- 13 Toimihenkilöä saa pitää ylityössä hänen suostumuksellaan työaikalain 18 §:n mukaisesti. Työaikalain 19 §:n mukaan ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

Paikallisesti voidaan sopia koko kalenterivuoden pituisesta yli- ja lisäylityön tarkastelujaksosta.

Ylityöpalkan laskenta

- 14 Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 159 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, ja luvulla 157 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 lukumäärää.

- 15 Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyn ylityön palkkaa laskettaessa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 147 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 157.
- 16 Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon mahdollisten luontoisetujen raha-arvo, provisiopalkka ja tuotantopalkkiot sekä sijaisuuskorvaus, mutta ei sen sijaan vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten yli-, sunnuntai- ja lisätyökorvauksia.

Ylityöpalkan vaihtaminen vapaaseen, kiinteä kuukausikorvaus

- 17 Ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

Seisokkiajan palkka

- 18 Toimihenkilön suorittaessa työtä ns. seisokkiaikana, maksetaan hänelle suorittamastaan työstä häneen sovellettavasta työaikamuodosta riippumatta tältä ajalta kuukausipalkan lisäksi 200 %:lla korotettu peruspalkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorotukset.

Lauantailisä

- 19 Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä sekä työaikamuodoissa 3/6, 2/6 ja 1/6 työskentelevälle toimihenkilölle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 1,30 euroa ja 1.2.2015 alkaen 1,31 euroa.

Pöytäkirjamerkintä:

Lisää ei oteta huomioon yli-, sunnuntai, lisätyön tai vastaavien palkkaerien laskennassa käytettävää peruspalkkaa määrättäessä.

Lisää ei makseta ylityöajalta. Pyhätyön ajalta lisä maksetaan yksinkertaisena. Lisää ei sisällytetä palkkaan, joka työehtosopimuksen perusteella suoritetaan muulta kuin tehdyltä työajalta (esim. sairasajan palkka).

Paikallisesti voidaan sopia lauantailisän maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena.

16 § SUNNUNTAITYÖ

- 1 Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.

- 2 Jos sunnuntaina tehty työ on lisä- tai ylityötä, maksetaan siitä korvaus asianomaisten lisä- ja ylityötä koskevien säännösten mukaan sekä lisäksi edellä olevan kohdan 1. mukaisena sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.
- 3 Sunnuntaityökorotus tai koko palkka sunnuntaityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä sovitaan asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

17 § SIJAISUUSKORVAUS

- 1 Milloin toimihenkilö, harjoittelijaa lukuun ottamatta, hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä, maksetaan hänelle työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta tulevan palkan lisäksi erillisenä sijaisuuskorvauksena 14-35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Saman suuruinen korvaus maksetaan toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Soveltamisohje

Milloin toimihenkilö hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä tai hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä, maksetaan hänelle omasta toimesta tulevan palkan lisäksi erillinen sijaisuuskorvaus. Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Määräys ei koske

- alle 2 viikon vuosilomasijaisuuksia,
- lyhytaikaisia sairaustapauksia ("flunssa"), eikä
- tapauksia, joissa on kysymys toisen tehtävien hoitamisesta sillä aikaa, kun tämä on kurssilla tai vastaavia poissaoloja.

Paikalliset olosuhteet

Yllä oleva aikaan sidottu pääsääntö ei aina riittävästi ota huomioon paikallisia olosuhteita. Tämän vuoksi saattaa sijaisuuskorvausta harkittaessa eräissä tapauksissa olla perusteltua kiinnittää huomiota myös toimihenkilön työmäärän olennaiseen lisääntymiseen ja hoidettavaan toimeen sisältyvään vastuuseen.

18 § VARALLAOLO

- 1 Jos toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin vähintään 4 varallaolotunnilta. Paikallisesti voidaan sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

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

- 2 Jos varalla oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan työhön käytetyltä ajalta palkkaa tämän sopimuksen muiden määräysten mukaan. Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta eikä hälytysluonteisesta työstä maksettavia korvauksia.

Soveltamisohje

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

19 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA PUHELINOHJEET

- 1 Hälytysluontoisessa työssä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
- 2 Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:
- a) kahden tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajalla tai työajan jälkeen ennen kello 21.00 ja
 - b) kolmen tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana.
- 3 Milloin kutsu hälytysluontoiseen työhön on annettu kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana, maksetaan työhön käytetyltä ajalta 100 prosentilla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.
- 4 Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

- 5 Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

Soveltamisohje

Kun toimihenkilö kutsutaan hälytysluontoisesti työhön, aiheutuu tästä hänelle ylimääräistä haittaa, joka korvataan hälytysrahalla.

Milloin toimihenkilö kutsutaan työhön sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuyhteydet puuttuvat tai niin kiireellisesti, että ei ole mahdollista käyttää yleistä kulkuneuvoa, maksetaan toimihenkilölle matkakulujen korvaus selvitystä vastaan.

Säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, jos hälytysluontoinen työ välittömästi liittyy seuraavan työvuorokauden työhön.

Palkka työstä

Hälytysrahan lisäksi saa toimihenkilö työstään normaalin palkan ja ylityökorvauksen, jos työ on ylityötä. Erikseen on sovittu klo 21-06 välisenä aikana annetun kutsun perusteella tehdyn työn korvaamisesta. Mainittuna aikavälinä suoritetusta hälytysluontoisesta työstä maksetaan aina 100 prosentilla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

Sopimuksen 18 §:n mukaisissa varallaolotapauksissa ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

Puhelinohjeet

- 6 Milloin toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita tai - määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä siten kuin paikallisesti sovitaan.

20 §

KOULUTUSTILAISUUDET

- 1 Milloin toimihenkilö osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset 21 §:n määräysten mukaisesti.
- 2 Edellisen kohdan mukaiset korvaukset maksetaan myös koulutus sopimuksen 3 §:n 1 kohdan mukaiseen yhteiseen koulutustilaisuuteen osallistuvalla toimihenkilölle, mikäli tilaisuuden tarkoituksena on paikallisesti todettu olevan toimihenkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.
- 3 Jos koulutustilaisuus järjestetään sellaiseen aikaan, että esim. yövuorossa oleva toimihenkilö joutuu tulemaan vapaa-aikanaan ao. tilaisuuteen on hänelle tältä ajalta maksettava peruspalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava vapaa-aika. Mikäli kurssille osallistuminen tapahtuu

toimihenkilön säännöllisenä työaikana, ei hänen palkkaansa sen vuoksi vähennetä. Tämän pykälän tarkoittamilta koulutustilaisuuksiin liittyviltä matkoilta ei makseta matka-ajan palkkaa.

- 4 Milloin edellä tarkoitettuun koulutukseen osallistuminen tapahtuu toimihenkilön vapaapäivänä, koulutukseen osallistumisen korvauserusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.
- 5 Koulutustilaisuuksia järjestettäessä on huolehdittava siitä, että ao. toimihenkilöille tulee riittävän pitkä päivittäinen lepoaika.

21 §

MATKAKORVAUKSET

- 1 Toimihenkilö 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.
- 2 Matka katsotaan alkaneeksi, kun toimihenkilö lähtee matkalle työpaikalta tai milloin erikseen sovitaan kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista ja päättyneeksi silloin, kun toimihenkilö palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan matkan alkamisesta matkan päättymiseen. Määräykset matka-ajan palkasta eivät vaikuta matkustamisvuorokausien laskemiseen.
- 3 Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.
- 4 Vuonna 2014 päivärahaa maksetaan kotimaassa suoritetuilta matkoilta seuraavasti.
 - a. 39 euroa matkavuorokaudelta, joka kokonaan tai yli 10 tunnin osalta on käytetty matkaan, työntekoon tai oleskeluun matkapaikkakunnalla, sekä
 - b. 18 euroa vajaavuorokaudelta, joka käsittää yli 6 mutta enintään 10 tuntia,
 - c. 18 euroa, kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla ja 39 euroa, kun ylitys on yli 6 tuntia.

Milloin toimihenkilö ei esitä majoituslaskua maksetaan hänelle yöpymisrahaa 12 euroa.

- 5 Milloin toimihenkilöllä ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokataulun aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan toimihenkilölle 9,75 euron suuruinen ruokarahaa. Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.
- 6 Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, kysymyksessä on lyhyt työkomennus. Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään 2 kuukautta, kysymyksessä on pitkä työkomennus.
- Näissä tapauksissa voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.
- 7 Työtuntijärjestelmän edellyttämän tuntimäärän rajoissa luetaan matkustamisvuorokauden aikana tehty työ säännölliseen työaikaan. Mahdollisesta lisä- ja ylityöstä maksetaan tämän sopimuksen edellyttämät lisä- ja ylityökorvaukset. Mikäli työtuntijärjestelmän edellyttämää työtuntimäärää ei ole voitu tehdä saman vuorokauden kuluessa, ei toimihenkilön kuukausipalkkaa kuitenkaan tämän vuoksi vähennetä.
- 8 Milloin toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.
- Tämä etuus voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.
- Milloin työnantaja kustantaa toimihenkilölle makuupaikan, ei kello 21-07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.
- Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoilyön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.
- 9 Milloin toimihenkilön normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.
- Edellä mainittujen päivärahojen ja ruokarahien maksamisen asemesta voidaan tässä momentissa tarkoitetun toimihenkilön kanssa sopia kiinteästä kuukausipalkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

- 10 Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan tästä vuonna 2014 korvauksena 43 senttiä ajokilometriltä.
- Jos toimihenkilö työnantajan määräyksestä joutuu työmatkalla kuljettamaan muita henkilöitä, tai työtehtäviensä vuoksi kuljettamaan autossaan työvälineitä, mittalaitteita tai valmiita laitteita, joiden matka- tai kuljetuskustannukset olisi työnantajan korvattava, korotetaan kilometrikorvausta 3 sentillä henkilöä tai vastaavaa tavaramäärää kohden.
- Korvausta korotetaan 7 senttiä silloin, kun työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista.
- 11 Työpaikkaa varten voidaan paikallisesti sopimalla vahvistaa matkustussääntö. Matkustussäännöllä voidaan poiketa tämän pykälän määräyksistä edellyttäen, että matkustamisen korvaaminen kokonaisuutena ottaen vastaa tämän pykälän mukaista tasoa.
- 12 Yöpymisrahaa ei makseta tapauksissa, joissa vapaa majoitus on järjestetty työnantajan toimesta.
- 13 Työtehtävän edellyttämän ulkomaanmatkan osalta maksetaan ulkomaan päivärahaa seuraavasti: milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan majoittumiskustannukset tositteen mukaisesti päivärahojen lisäksi jäljempänä mainittuihin enimmäismääriin saakka. Jos toimihenkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet tässä pykälässä mainituista määristä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.
- Ulkomaan päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen päätöstä verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä. Hotellikorvausten enimmäismäärien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia valtion virkaehtosopimuksessa mainittuja määriä.
- Milloin ulkomaille suuntautuvaan matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 10 tunnilla, toimihenkilölle maksetaan tällaiselta vajaavuorokaudelta koko ulkomaan päiväraha ja milloin yli 2 tunnilla mutta enintään 10 tunnilla, puolet ulkomaan päivarahasta.
- Vajaavuorokaudelta maksettava päiväraha määräytyy sen ulkomaan päivärahan mukaan, jota maksetaan viimeiseltä täydeltä matkavuorokaudelta.
- Mikäli ulkomaille suuntautuvaan työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, mutta kestää kuitenkin vähintään 10 tuntia, maksetaan toimihenkilölle kysymyksessä olevan maan mukaan määräytyvä kokopäiväraha.
- Mikäli valuuttakursseissa tapahtuu olennaisia muutoksia, sovitaan liittojen kesken tästä mahdollisesti aiheutuvista muutoksista päivärahoihin ja hotellikorvauksiin.

Soveltamisohje

Eräissä tapauksissa saattaa syntyä vaikeuksia sovelletaanko puolipäivärahasääntöä vai ruokarahasääntöä:

Eräitä esimerkkejä:

- 1 Toimihenkilö käy Jyväskylän toisella laidalla sijaitsevasta työpaikastaan linja-autolla kaupungin keskustassa työasioissa. Paluumatkalla hän toimittaa vielä erään asian kaupungin virastossa. Lähtö tapahtui klo 09 ja toimihenkilö on takaisin työssä klo 13 - korvaus 9,75 euroa (yksi ruokailu).
- 2 Toimihenkilö lähtee Espooseen Helsingistä klo 11 ja palaa takaisin työhön klo 16 - korvaus 9,75 euroa (yksi ruokailu).
- 3 Toimihenkilö lähtee Espooseen Helsingistä klo 11 ja palaa työhön/kotiin klo 18.30 - korvaus 19,50 euroa (kaksi ruokailua).
- 4 Toimihenkilö lähtee lentoteitse Tampereelta Turkuun klo 08 ja palaa klo 15 - korvaus 18 euroa (matka).
- 5 Varkaus-Kuopio-Varkaus klo 07-19 – korvaus 39 euroa.

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

22 §

PALKKA SAIRAUDEN TAI ÄITIYS- JA ISYYSVAPAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN

- 1 Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut 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 tai kauemmin	3 kuukaudelta

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % toimihenkilön henkilökohtaisesta palkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden

alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän mittaisen ajanjakson sisällä. Muutoin noudatetaan tämän sopimuskohtan määräyksiä. Jos toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkka on maksettava.

2 Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.

3 Työnantajan sitä vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

4 Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työnsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

5 Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle toimihenkilölle palkka isyysrahakauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa luontaisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut. Isyysvapaan ajalta maksettavan palkan ja isyysrahan yhteensovituksessa noudatetaan 22 §:n 6-kohdan määräyksiä.

Osapuolet suosittelivat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempain- ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

Työnantajan tulee tarjota perhevapaan jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle, jos hänen poissaolonsa on kestänyt enintään 12 kuukautta, hänen ennen perhevapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita samantasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työn saantiin ennen äitiys- tai vanhempainvapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

- 6 Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle edellä tässä pykälässä määrätyn palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske toimihenkilön itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

- 7 Toimihenkilö ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli toimihenkilön terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen toimihenkilö ja hänen esimiehensä selvittävät, onko toimihenkilölle mahdollista osoittaa ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihenkilön normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan toimihenkilölle voidaan järjestää koulutusta.

23 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

- 1.1 Toimihenkilön kuukausipalkkaa ei vähennetä hänen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa menettämältään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) sekä tartuntalaissa (583/86) tarkoitetuista tutkimuksista.

- 1.2 Toimihenkilölle, 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.
- 1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan toimihenkilölle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

2

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

2.1

Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 2.2.1–2.2.5)

- 2.1.1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Toimihenkilön on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.
- 2.1.2 Muissa kuin kohdassa 2.1.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että toimihenkilö varaa vastaanottoajan työaikana, vain jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Toimihenkilön on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
- 2.1.3 Toimihenkilön on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
- 2.1.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
- 2.1.5 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

2.2

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

- 2.2.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan toimihenkilön sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

2.2.2 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

2.2.3 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

2.2.4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ja muiden synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta.

2.2.5 Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön 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.

3 Laskenta

Edellä kohdassa 1-2 tarkoitettu ansionmenetyks määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.2 tarkoitettua päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Soveltamisohje

Uudessa tai uusiutuvassa sairaudessa on ansionmenetyksen korvattavuuden edellytyksenä, että lääkärintarkastuksessa todetaan toimihenkilön sairaus, vaikkei toimihenkilöä todettaisikaan työkyvyttömäksi.

Aikaisemmin todettua sairautta koskevassa kohdassa edellytetään kroonisen sairauden osalta, että kysymyksessä on ao. erikoisalain lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi. Korvattavuuden edellytys täyttyy kroonisen sairauden osalta myös ao. erikoisalain poliklinikalla hoidon määrittämiseksi suoritettussa lääkärintarkastuksessa.

24 § VUOSILOMA

- 1 Vuosiloma annetaan lain mukaan. Vuosiloman pituutta määrättäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan myös työsuhteen kesto aika saman työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta sekä myös se aika, minkä tässä tarkoitettu henkilö on opiskelunsa kestäessä sanotun työnantajan työssä, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä.
- 2 Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä. Vuosilomapalkkana tai vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan:
 - a. Kuukausipalkan perusteella siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

Kun käytännössä halutaan määrittellä lomapalkka, joudutaan kuukausipalkka siten osoittamaan toisaalta työssäoloajalta maksettua toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa. Koska luvun 25 käyttäminen kuukausipalkan jakajana ei aina johda vuosilomalain

10 §:n 1 momentin tarkoittamaan vuosilomapalkkaan, jolloin vuosilomalain 10 §:n mukaan palkka olisi tasattava lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä, suositellaan vuosilomapalkka laskettavaksi osa-ajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

- b. Provisiopalkan perusteella siten, että lomaan oikeuttavien kuukausien määrällä jaetaan näinä kuukausina ansaittu palkka ja näin saadun keskimääräisen kuukausipalkan päiväpalkaksi muuttamisessa käytetään lukua 25.
- c. Toimihenkilölle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 11§:n säädetään. Edellä tarkoitettua keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.
- d. Milloin toimihenkilölle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana. Luontoisetujen käsittelyssä noudatetaan vuosilomalain 9§:n 2 momentin säännöksiä.

3 Päivä- ja kaksivuorotyössä luetaan työajan lyhentämisestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

4 Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan lyhennyksestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi noudattamalla vuosilomalain 7 §:n 1. momentin sisältämää laskentatapaa.

Lomaraha

5 Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei toimihenkilö olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva

työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.

Toimihenkilölle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomaraahan oikeutettu.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

- 6 Työnantajalla on, milloin tuotannon ja töiden asianmukainen järjestely sitä edellyttää, oikeus antaa vuosilomalain 20 §:n 2 momentin 1. virkkeessä tarkoitetusta lomasta (kesäloma) 18 lomapäivää ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Tämän loman osalta, joka työnantajan aloitteesta näin annetaan lomakauden ulkopuolella, maksetaan sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, ylimääräinen lomaraha, jonka suuruus on 50 prosenttia asianomaisen loman osan vuosilomapalkasta.

25 §

LYHYT TILAPÄINEN LOMA

- 1 Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.
- 2 Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti. Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että toimihenkilö yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun toimihenkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaava ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

- 3 Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.
- 4 Työnantaja maksaa toimihenkilölle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että toimihenkilö saa vähennettynä valtion maksamalla reserviläispalkalla täydet palkkaedut.
- 5 STTK:n ja Ammattiliitto Pro ry:n valtuustoihin ja hallituksiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.
- 6 Toimihenkilöllä on oikeus saada vapaata työstä, poissaoloa ei vähennetä palkasta
 - päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon
 - 50- ja 60-vuotispäivänään

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

26 §

VASTUUVAKUUTUS JA RYHMÄHENKIVAKUUTUS

- 1 Työnantaja ottaa esimiesasemassa oleville toimihenkilöille tarkoitetun ns. työnantajan vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön, esim. työnjohtajan vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa. Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta 126.141 euroa kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50.456 euroa yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25.228 euroa. Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.
- 2 Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

27 §

JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS JA AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN

- 1 Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja toisin loukkaamaton.
- 2 Työnantaja pidättää, mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

28 §

KOKOONTUMISOIKEUS

- 1 Tähän sopimukseen sidotun toimihenkilöliiton rekisteröidyllä yhdistyksellä tai vastaavalla, jolla on jäseniä ao. työpaikalla, on kullakin työpaikalla mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työnantajan palveluksessa oleville toimihenkilöille seuraavin edellytyksin:
 - a. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.
 - c. Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
 - d. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VOIMASSAOLO

29 §

PAIKALLINEN SOPIMINEN

- 1 Edellä eri säännöksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja

toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemassa voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen kun tämän työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

30 §

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

- 1 Sopijapuolten tulee asiallisesti neuvotella kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä. Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.
- 2 Jos tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta toimihenkilö ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta paikalliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.
- 3 Jos jostakin muusta kuin edellä tarkoitettusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja toimihenkilöiden välillä, on asiassa ensin pyrittävä sovintoon paikallisilla neuvotteluilla ja jolleivät nämä johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.
- 4 Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensitilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
- 5 Neuvotteluista on jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava pöytäkirja tai erimielisyysmuistio, joka kummankin osapuolen on allekirjoitettava. Asiakirjassa on lyhyesti mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Pöytäkirja tai erimielisyysmuistio on laadittava viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä.
- 6 Jos edellä 2. kohdassa mainitut neuvottelut eivät johda tulokseen, voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
- 7 Niin kauan kuin edellä 3. kohdassa mainitusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

- 8 Tähän sopimukseen sidottujen liittojen edustajilla on oikeus osallistua paikalliseen neuvotteluun liittojen niin sovittua. Tällöin edellytetään, että neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, menetellään kuten 2, 3 ja 6 kohdissa.
- 9 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia Ammattiliitto Pro ry:n tietoon. Liittojen on ilman viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.
- 10 Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

31 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2014 lukien ja 31.1.2017 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Neuvoteltaessa uudesta työehtosopimuksesta ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä 25. päivänä lokakuuta 2013

METSÄTEOLLISUUS ry

AMMATTILIITTO PRO RY

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN 2014-2017 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet liitot sopivat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 30.8.2013 työllisyys- ja kasvusopimusta koskevan neuvottelutuloksen perusteella seuraavaa:

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Sopimuskausi 1.10.2014-31.1.2017.

Sopimuskauden ensimmäinen jakso on 1.10.2014-31.7.2016.
Toinen jakso on 1.8.2016-31.1.2017.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat työllisyys- ja kasvusopimuksen kattavuutta ja hallituksen ilmoittamia työllisyys- ja kasvusopimuksen syntymistä tukevia toimenpiteitä 25.10.2013. Mikäli sopimuksen kattavuuden tai hallituksen toimenpiteiden ei katsota olevan riittäviä eivätkä keskusjärjestöt sen vuoksi sitoudu työllisyys- ja kasvusopimuksen 3-5 -kohtien mukaisiin ratkaisuihin, allekirjoittaneilla liitoilla on oikeus irtaantua tämän allekirjoituspöytäkirjan mukaisesta ratkaisusta ilmoittamalla tästä kirjallisesti 15.11.2013 mennessä.

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2015

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyöisiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.2.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 euroa/kuukausi. Osa-aikaiselle toimihenkilölle maksettavan korotuksen suuruus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Työehtosopimuksen 12 §:n 8. kohdan mukaiset kokonaispalkat

Työehtosopimuksen 12 §:n 8. kohdan mukaiset kokonaispalkat ovat 1.2.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien vähintään seuraavat:

1	Taso A	1687 €/kk
2	Taso B	1999 €/kk
3	Taso C	2280 €/kk
4	Taso D	2918 €/kk

3

VUORO-, ILTA- JA YÖTYÖKORVAUKSET SEKÄ LAUANTAILISÄ

Ilta- ja yövuorolisät ovat 1.2.2015 alkaen seuraavat:

Kuukausipalkan (Kuukausipalkka luontaisetuineen euroina) ollessa	Iltavuoro Senttiä	yövuoro Senttiä
alle 1647	159	297
1647 - 1729	162	306
1730 - 1818	167	313
1819 - 1901	173	322
1902 - 1989	178	334
1990 - 2074	182	342
2075 - 2160	187	350
2161 - 2246	192	359
2247 - 2331	197	369
2332 - 2416	202	375
2417 -	208	384

Lauantailisä on 1.2.2015 alkaen 1,31 e/tunti.

4

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN KORVAUKSET

Luottamusmiehelle maksettavan erillisen kuukausikorvauksen suuruus on 1.12.2014 alkaen:

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus
5 – 9	64 euroa
10 - 24	104 euroa
25 - 50	135 euroa
51 – 100	193 euroa

101 – 200	227 euroa
201 – 400	270 euroa
401 – 600	302 euroa
yli 600	353 euroa

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.12.2014 lukien:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien
toimihenkilöiden lukumäärä

Kuukausikorvaus

5 – 9	48 euroa
10 - 24	72 euroa
25 - 50	97 euroa
51 –	122 euroa

5

PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2016

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyöisiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.2.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 prosenttia.

Työehtosopimuksen 12 §:n 8. kohdan mukaiset kokonaispalkat

Työehtosopimuksen 12 §:n 8. kohdan mukaiset kokonaispalkat ovat 1.2.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien vähintään seuraavat:

Taso A	1694 €/kk
Taso B	2007 €/kk
Taso C	2289 €/kk
Taso D	2930 €/kk

6

NEUVOTTELUT SOPIMUSKAUDEN TOISEN JAKSON PALKANTARKISTUKSISTA

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja

kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan. Niillä aloilla, joilla sopimuskauden toinen jakso on pidempi tai lyhyempi kuin 12 kuukautta, palkkaratkaisu suhteutetaan jakson pituuden mukaan.

Mikäli työllisyys- ja kasvusopimuksen sopimuskauden toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, neuvottelevat liitot sopimuskauden toista jaksoa koskevista palkankorotuksista huomioiden toimialan kilpailukyky ja työllisyys. Jos palkankorotusneuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, osapuolilla on oikeus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.7.2016. Kirjallinen irtisanomisilmoitus on toimitettava 31.3.2016 mennessä toiselle sopijaosapuolelle.

7

TYÖEHTOSOPIMUKSEN KEHITTÄMINEN

Sopimuskauden aikana liitot:

- jatkavat paikallisen sopimisen edistämistä ja työehtosopimuksen uudistamista epäselviä määräyksiä selkeyttämällä ja yksinkertaistamalla sekä selvittämällä mahdollisuuksia ottaa työehtosopimuksen osana noudatettavat keskusjärjestösopimukset osaksi työehtosopimusta
- arvioivat yhdessä tarpeita kehittää työaikajärjestelmiä ja niiden toimivuutta yksi-, kaksi- ja kolmivuorotyössä.
- selvittävät mahdollisuuksia edistää työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen ehkäisyksi sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa
- arvioivat luottamusmiehen asemaa ja toimintaedellytyksiä muuttuvassa kansainvälisessä toimintaympäristössä
- arvioivat yhdessä tarpeita kehittää toimihenkilöiden palkkausta koskevia määräyksiä

Liitot voivat sopia edellä mainituista asioista jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteella niin, että neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA LIIKKEEN LUOVUTUKSEN YHTEYDESSÄ

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä sanottuun irtisanomissuojaan 6 kuukauden ajan työsuojeluvaltuutetun asemassa tapahtuneesta muutoksesta lukien.

Helsingissä , 25. päivänä lokakuuta 2013

METSÄTEOLLISUUS ry

AMMATTILIITTO PRO ry

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS STK - TVK - STL

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

YLEINEN SOVELTAMISALA

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta syystä, toimihenkilön irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/98) tarkoitettuja työsopimuksia (oppisopimus),
2. työsopimuslain 40 ja 41 §:issä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, konkurssi ja kuolema).

Pöytäkirjamerkintä 1:

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä TSL 3 §:ssä tarkoitettuna koeaikana. Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään neljä kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Mikäli työnantaja järjestää toimihenkilölle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Työsopimuksen päättämisessä koeaikana noudatetaan työsopimuslain 47 b §:n 1 momentin ja 47 c -d §:ien menettelytapasäännöksiä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Todettiin, että sopimuksella ei ole rajoitettu toimihenkilön työsopimuslain mukaista oikeutta vaatia irtisanomisajan palkkaa liikkeen luovuttajalta.

2 §

IRTISANOMISEN PERUSTEET

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta ilman työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa syytä. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia toimihenkilöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Irtisanomisperustetta harkittaessa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevia tuomioita voidaan käyttää hyväksi myös sopimuksen tulkinnassa, sikäli kuin annetuilla tuomioilla voidaan katsoa olevan ennakkopäätöksen arvo.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 37 a §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä edellä 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 43 §:n perusteella.

3 §

IRTISANOMISAJAT

Irtisanomisajat ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset.

4 §

IRTISANOMIS- JA LOMAUTUSAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa taikka tämän sopimuksen

19 §:n 1 kappaleessa tarkoitettua lomautusilmoitusaikaa, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle täyden palkan irtisanomis- tai lomautusajalta.

Toimihenkilölle 1 kappaleen nojalla maksettavasta palkasta työnantaja saa työsopimuslain 26 §:ää noudattaen vähentää mitä toimihenkilöltä on työsuorituksen puuttumisen johdosta säästynyt tai mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta.

Jos toimihenkilö eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 26 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomis- tai lomautusilmoitusajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomis- tai lomautusilmoitusajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

5 §

IRTISANOMISESTA ILMOITTAMINEN

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää postitse työnantajan tai toimihenkilön ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty postitse, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Toimihenkilön ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

IRTISANOMISEN PERUSTEEN ILMOITTAMINEN

Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

7 §

TOIMIHENKILÖN IRTISANOMISSUOJA RASKAUDEN JA SYNNYTYSLOMAN AIKANA

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanominen johtuvan toimihenkilön raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä. Toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää toimihenkilön olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Pöytäkirjamerkintä 4:

Todettiin, että selvitys tulee kysymykseen vain tilanteissa, joissa toimihenkilö vetoaa po. määräyksen hänelle antamaan suojaan.

II IRTISANOMINEN TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

8 §

SOVELTAMISALA

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

9 §

IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN

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

10 §

TOIMIHENKILÖN KUULEMINEN

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

11 §

TUOMIOISTUINKÄSITTELY

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai toimihenkilöliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on 5 §:ssä sovitulla tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

12 §

ASIAN SAATTAMINEN VÄLIMIESMENETTELYSSÄ KÄSITELTÄVÄKSI

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

13 §

KORVAUS PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA

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

14 §

KORVAUKSEN MÄÄRÄ

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kestoaika, toimihenkilön ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, toimihenkilön itsensä antama aihe päättämiseen, toimihenkilön ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muut näihin verrattavat seikat.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tai 16 §:ssä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 47 f tai 51 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Sen lisäksi, mitä edellä 3 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

15 §

TYÖSUHTEEN JATKAMISEN EDELLYTYSTEN SELVITTÄMINEN

Jos työsopimus on irtisanottu 2 §:ssä sovittujen perusteiden vastaisesti, tuomioistuimen on vaatimuksesta harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että on olemassa edellytykset työsuhteen jatkumiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle. Toimihenkilön on tehtävä vaatimus kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksen irtisanomista koskevan ilmoituksen toimittamisesta ja työnantajan ennen irtisanomisajan päättymistä.

Edellä 1 kappaleessa mainittuja edellytyksiä harkittaessa on kiinnitettävä huomiota, paitsi asiassa ilmenneisiin olosuhteisiin kokonaisuudessaan, erityisesti irtisanomisen syihin, työnantajan toiminnan laajuuteen ja työnantajan palveluksessa olevien toimihenkilöiden ja työntekijöiden määrään sekä irtisanotun toimihenkilön haluun ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä sekä hänen muihin olosuhteisiinsa.

16 §

KORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUessa

Jos neuvotteluissa todetaan tai työtuomioistuin katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkumiselle ovat olemassa, voidaan määrätä, että työnantajan on maksettava joko 14 §:n mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

Tällainen määräys voidaan antaa myös työsuhteen jo päättyttyä sen varalta, että työnantaja neuvotteluissa tai tuomioissa asetetun määräajan kuluessa tarjoaa toimihenkilölle joko irtisanotun työsopimuksen edellyttämää tai siihen rinnastettavaa työtä.

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 14 §:n 1 kappaleen mukaisesta vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

Jos tässä pykälässä tarkoitettua tuomiota täytäntöön pantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomiossa määrätyistä korvauksista on maksettava, asia on saatettava työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

III LOMAUTUS

17 § LOMAUTTAMINEN

Toimihenkilön lomauttamisessa on noudatettava 19 §:ssä tarkoitettuja ilmoitusaikoja ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan toimihenkilön tai työnantajan aloitteesta sopia toimihenkilön lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

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

Lomauttaminen ei estä toimihenkilöä ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 31 §:ssä.

18 § LOMAUTUKSEN ENNAKKOILMOITUS

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava lomautuksesta välittömästi, ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakoilmoitus yleissopimuksen tarkoittamalle toimihenkilöiden luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen toimihenkilöön myös työvoimaviranomaiselle.

Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien toimihenkilöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

19 § LOMAUTUSILMOITUS

Työnantajan on ilmoitettava taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvasta työn vähentymisestä tapahtuvasta lomautuksesta noudattaen seuraavia lomautusilmoitusaikoja:

Lomautusilmoitusajat ovat seuraavat:

- jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin 5 vuotta, lomautusilmoitusaika on 2 viikkoa

- jos työsuhde on jatkunut 5 vuotta tai sitä kauemmin, lomautusilmoitusaika on 1 kuukausi.

Edellä tämän pykälän 1 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 27 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Ilmoitus lomautuksesta annetaan toimihenkilölle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi edellä tarkoitettulle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen toimihenkilöön myös työvoimaviranomaiselle.

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. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

20 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

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

Työvoiman vähentämistä koskevista riidoista noudatetaan 11 §:ssä soveltuessa kanneajoja.

21 § IRTISANOMISTA JA LOMAUTUSTA KOSKEVAT ILMOITUKSET

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä yleissopimuksen tarkoittamalle toimihenkilöiden luottamusmiehelle heti, kun tällaisen toimenpiteen välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja mikäli mahdollista viimeistään samanaikaisesti kun vähentämisestä ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle.

Neuvottelut tämän sopimuksen 20 §:ssä, 21 §:n 1 kappaleessa ja 22 §:ssä mainituista toimenpiteistä käydään työehtosopimuksen 30 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 5:

Todettiin, että sopimuskohdassa tarkoitettujen neuvottelujen aikana on tarkoituksenmukaista ottaa esille kysymys siitä, voidaanko irtisanomisuhan alaisille toimihenkilöille järjestää työtä muualla saman työpaikan piirissä.

22 § TAKAISINOTTAMINEN

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin toimihenkilöstä johtuvista syistä, ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä toimihenkilöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

**23 §
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä helmikuuta 2000 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jonkun sopijaosapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan sopijapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Helsingissä, 15. päivänä helmikuuta 2000

METSÄTEOLLISUUS ry

Arto Tähtinen

Erkki Savonen

SUOMEN TEOLLISUUSTOIMIHENKILÖIDEN LIITTO STL ry

Helena Rissanen

Leevi Myllymäki

TEKNISTEN LIITTO TL ry

Ilkka Joenpalo

Jukka Eloranta

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

Leif Wikström

Anton Sjöholm

SVENSKA TEKNISKA FUNKTIONÄRSFÖRBUNDET I FINLAND rf

Björn Stenberg

PÖYTÄKIRJA

- 1 Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.

- 2 Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.

Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.

- 3 Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä tammikuun 31 päivänä 2005

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

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.

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 koskevan yhteistoimintamenettelyn 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.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsuhteesta. 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.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

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

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 25.3.1986

1

TYÖAJAN LYHENNYKSEN SOVELTAMISALA

1.1.

Lyhennyksen piiriin tulevat työaikamuodot

1.1.1 40-tuntinen työviikko

Työaikaa lyhennetään kohdan 3 mukaisesti niissä työaikamuodissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

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

1.1.2 Muut työaikamuodot

Mikäli työaika kohdassa 3 tarkoitetun työajan lyhennyksen seurauksena olisi lyhyempi kuin niissä työaikamuodoissa, joissa työaika on tällä hetkellä lyhyempi (esim. keskeytyvä 3-vuorotyö), lyhennetään työaikaa myös viimeksi mainituissa työaikamuodoissa määrään, johon kohdassa 3 tarkoitettu työajan lyhennys johtaa.

1.2

Ylimääräiset vapaapäivät

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät, kunnes vuonna 1986 toteutuvan ja 3 tarkoitetun työajan lyhennyksen yhteismäärä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

2

TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMISTAPA

Periaatteena on, että työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta.

2.1

Kohdan 1.1.1 työaikamuodot

Työajan lyhennys ja ansionmenetyksen korvaus toteutetaan kohdassa 1.1.1 tarkoitetuissa työaikamuodoissa samoja periaatteita ja menettelytapoja noudattaen kuin 13. joulukuuta 1985 allekirjoitetussa Suomen Työnantajain Keskusliiton sekä Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton TVK:n ja Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liiton välisessä pöytäkirjassa on sovittu.

Samojen periaatteiden mukaan lyhennys voidaan toteuttaa myös siten, että vuonna 1986 voimaan tulleen työajan lyhennyksen ja tämän sopimuksen työajan lyhennyksen seurauksena siirrytään nykyistä lyhyempään keskimääräiseen viikkotyöaikaan.

2.2

Kohdan 1.1.2 työaikamuodot

Kohdan 1.1.2 tarkoittamissa työaikamuodoissa osapuolet sopivat työajan lyhennyksestä erikseen. Elleivät osapuolet pääse yhteisymmärrykseen, noudatetaan 28.3.1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun mukaista ratkaisumenettelyä.

3

TYÖAJAN LYHENNYKSEN MÄÄRÄ JA VOIMAANTULO

Työajan lyhennys toteutetaan seuraavasti

- vuonna 1987 työaikaa lyhennetään 16 tuntia vuodessa
- vuonna 1988 työaikaa lyhennetään 16 tuntia vuodessa
- vuonna 1989 työaikaa lyhennetään 16 tuntia vuodessa
- vuonna 1990 työaikaa lyhennetään 20 tuntia vuodessa.

Helsingissä 25 päivänä maaliskuuta 1986

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Pentti Somerto

Seppo Riski

TOIMIHENKILÖ- JA VIRKAMIESJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO TVK

Riitta Prusti

Timo Vertanen

SUOMEN TEOLLISUUSTOIMIHENKILÖIDEN LIITTO

Tuulikki Väliniemi

Tarmo Hyvärinen

LYHENTÄMISTAPOJA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 13.12.1985

1 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

Tällä pöytäkirjalla allekirjoittaneet liitot sopivat 28.3.1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun 1.2.6 kohdassa tarkoitetusta työajan lyhentämisestä 32 tunnilla vuodessa 1.1.1986 alkaen.

2 § SOVELTAMISALA

Työaika lyhennetään niiden toimihenkilöiden osalta, joiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhennystä vähentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaat ja vuosiloma, jota ansaitaan enemmän kuin 2,5 päivää lomanmääräytymiskaudelta tai joka annetaan pitempänä kuin yleissopimuksessa on edellytetty.

3 § VAPAAN ANTAMISMENETTELY

Työn tarkoituksenmukaisen kulun järjestämiseksi ja ottaen huomioon toimihenkilötyön luonne, on vapaan kertyminen, antaminen ja muut toimeenpanoon liittyvät menettelytavat sopeutettava yrityksessä tai työpaikalla muiden henkilöstöryhmien, mikäli mahdollista ensisijaisesti muiden toimihenkilöiden vastaavaan järjestelmään.

4 § KORVAUKSET

Toimihenkilön kuukausipalkkaa ei vähennetä annetun vapaan johdosta.

5 § MUUT MÄÄRÄYKSET

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

Yleissopimuksen 13 §:n 4-kohdan tarkoittama 40-tuntista työviikkoa koskeva jakaja 169 muutetaan luvuksi 166.

Mikäli toimihenkilö tämän sopimuksen tarkoittaman vapaan pitämisen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaansa vastaavaa tuntimäärää, ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisena saman viikon muuna vapaapäivänään, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

6 §

NEUVOTTELU- JA ILMOITUSMENETTELY

Työantajan on ennen tämän sopimuksen tarkoittaman työaikajärjestelyn toimeenpanoa neuvoteltava toimihenkilöiden edustajan kanssa ja tämän jälkeen ilmoitettava toimihenkilölle, minkä järjestelmän mukaan vapaan kertyminen, antaminen ja muut toimeenpanoon liittyvät menettelytavat määräytyvät.

Mikäli tämän sopimuksen soveltamisessa ilmenee paikallisesti erimielisyyttä, noudatetaan yleissopimuksen neuvottelujärjestystä.

7 §

VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1986 ja on voimassa 28.2.1986 päättyvää yleissopimusta seuraavan yleissopimuksen voimassaoloajan, minkä jälkeen sitä noudatetaan osana yleissopimusta.

Helsingissä 13. joulukuuta 1985

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Seppo Riski

TOIMIHENKILÖ- JA VIRKAMIESJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO

Matti Kinnunen

Eva-Helena Jussila

SUOMEN TEOLLISUUSTOIMIHENKIÖIDEN LIITTO

Tuulikki Väliniemi

Tarmo Hyvärinen

LYHENTÄMISTAPAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 17.12.1993

PÄIVÄ- JA KAKSIVUOROTYÖAJAN LYHENTÄMISTAPAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

- 1 §** Tällä pöytäkirjalla sovitaan 28.3.1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun sekä STK:n ja TVK/STL:n välillä 25.3.1986 sovitun työajan lyhennyksen toteuttamisen vaihtoehdosta sen lisäksi mitä lyhennystavasta on sovittu 13.12.1985.
- 2 §** Työaika voidaan järjestää myös siten, että se vuonna 1994 on keskimäärin 36,7 tuntia viikossa.

Mainittu keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että 1 §:n mukainen työajan lyhennys on otettu huomioon sitä laskettaessa. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan näihin määriin kalenterivuoden aikana.

- 3 §** Työajan lyhentäminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 2 §:n mukaiseen määrään viikossa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Vapaata pidetään työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta. Työtuntijärjestelmään merkitsemätön pitämätön vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. Mikäli vapaata tällöin on antamatta, korvataan se kuten viikkoilytyö.

Mikäli jokaisen yksittäisen vapaan antamisajankohdasta ei päätetä erikseen, vaan usean tai kaikkien vapaiden antamisajankohdat vahvistetaan yhdellä kertaa, kutsutaan tätä suunnitelmaa työtuntijärjestelmäksi. Työtuntijärjestelmää laatiessaan tulee työnantajan pyrkiä ottamaan huomioon toimihenkilöiden yksilölliset toivomukset vapaiden ajankohdista tuotannon tarpeiden sekä käynti- ja palveluaikojen sallimissa rajoissa.

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esimerkiksi kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Ellei edellä mainittua työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Samoin menetellään jos työtuntijärjestelmää muutetaan.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissaolevan toimihenkilön katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen

ilmoitettu; kun koko yritys, sen työsasto tai työryhmä, johon toimihenkilö kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

- 4 §** Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta.
- 5 §** Tämän sopimuksen perusteella annetut vapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä, luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.
- 6 §** Työnantajan on ennen tämän sopimuksen tarkoittamien työaikajärjestelyjen toimeenpanoa neuvoteltava toimihenkilöiden edustajien kanssa. Neuvotteluissa on otettava huomioon työpaikan toimihenkilötyön luonne, käynti- ja palveluaikojen turvaaminen, muiden henkilöstöryhmien työaikajärjestelyt sekä muut vastaavat seikat. Neuvottelujen jälkeen työnantaja ilmoittaa minkä järjestelmän mukaan sovellettavat menettelytavat määräytyvät.
- 7 §** Tätä sopimusta sovelletaan työehtosopimuksen osana. Tällä sopimuksella korvataan 5.2.1991 allekirjoitettu työajan lyhentämistapaa koskeva pöytäkirja.

Helsingissä 17. joulukuuta 1993

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

Osapuolet suosittelivat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaikajoustoihin.

Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikalisto voi vaihdella. Samoin tulee sopia, voiko työaikalisto olla negatiivinen.

Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasuserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan. Työaikapankkiin siirrettäviä eriä voi olla muun ohella vuosilomailain 5 luvun 27 §:n tarkoittama säästövapaa, työajan lyhennysvapaat, lisätyökorotus tai koko palkka lisätyön ajalta, sunnuntaikorotus tai koko palkka sunnuntaityön ajalta, vapaaksi annettavaksi sovittu lomarahaa tai sen osa ja matka-ajan palkka.

Tehdyistä ylityksistä pankkiin voidaan siirtää perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityksen osat.

Vapaiden antaminen

Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisen ajankohdan. Lomakauden ulkopuolella (1.10 – 30.4) toimihenkilö voi, elleivät painavat tuotannon syyt sitä estä, pitää vapaata ilmoitettuaan siitä 2 kuukautta ennen vapaan pitämistä.

Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta. Ellei paikallisesti toisin sovita, työaikalisto puretaan kalenterivuoden lopussa. Ellei niitä ole annettu, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

Palkanmaksu

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.

Sairaus

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä, ei pankkivapaa kulu. Jos työkyvyttömyys alkaa pankkivapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei

pidetä pankkivapaana, jos toimihenkilö pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä. Toimihenkilön on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Työsuhteen päättymisen

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka.

Työaikapankkijärjestelmän lakkaaminen

Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta.

Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.

Niin ikään sovitaan vastaavanlainen siirtymäaika, jonka kuluessa toimihenkilöt maksavat lainatut työaikasaldot.

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄN TARKOITUS

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

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

2 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan osana mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta.

3 § LUOTTAMUSMIES

Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen tarkoittamilla asianomaisen työpaikan Ammattiliitto Pro ry:n jäseninä olevilla toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä.

Jos yrityksellä on saamalla paikkakunnalla erillinen toimipaikka, jossa työskentelee mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla vähintään 15 toimihenkilöä, voidaan paikallisesti sopia siitä, että myös tällaista työpaikkaa varten Ammattiliitto Pro ry:n jäsenenä olevat toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen. Näin voidaan myös menetellä, jos toimihenkilöiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata toimihenkilöitä tätä edellyttävät.

Milloin yrityksen samalla paikkakunnalla olevia eri työpaikkoja varten on valittu useampia luottamusmiehiä, voidaan työnantajalle samalla ilmoittaa, kuka luottamusmiehistä käy paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia samalla paikkakunnalla olevia yrityksen eri työpaikkoja.

Jos työpaikalla työskentelee mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla vähintään 150 toimihenkilöä ja jossa on selvästi määriteltäviä toiminnallisia kokonaisuuksia, on toimihenkilöillä oikeus valita tällaista varten osastoluottamusmies.

Osastoluottamusmiehen edustamasta toiminnallisesta kokonaisuudesta sovitaan ennen osastoluottamusmiehen valintaa. Samalla sovitaan, missä asioissa ja missä laajuudessa hän neuvottelujärjestyksen mukaisesti edustaa toimihenkilöitä.

Osastoluottamusmiehellä on luottamusmieskorvausta lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet, kuin luottamusmiehellä.

Toimihenkilöillä on kuitenkin oikeus valita osastoluottamusmiehiä vähintään yksi työpaikan jokaista alkavaa 40 toimihenkilöä kohti.

Työnantajan ja Ammattiliitto Pro ry:n mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimukseen sidotun paikallisosaston välisellä kirjallisella sopimuksella voidaan poiketa tämän pykälän määräyksistä.

4 § LUOTTAMUSMIESVAALIN JÄRJESTÄMINEN

Luottamusmiehen ja osastoluottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla.

Kaikille Ammattiliitto Pro ry:n jäseninä oleville mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla työskenteleville toimihenkilöille varataan tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekoa.

Vaalin järjestämisestä ja toimittamisesta sovitaan työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista.

5 § VAALIKELPOISUUS

Luottamusmieheksi ja osastoluottamusmieheksi voidaan valita mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen tarkoittama toimihenkilö, joka on Ammattiliitto Pro ry:n jäsen ja on vähintään vuoden ajan ollut toimihenkilönä asianomaisen työnantajan palveluksessa sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

Jos tuotantolaitos on ollut toiminnassa vähemmän kuin vuoden, voidaan luottamusmieheksi valita vähemminkin kuin vuoden ajan asianomaisen työnantajan palveluksessa ollut toimihenkilö.

6 § ILMOITUKSET

Se mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimukseen sidottu yhdistys, jonka jäsen valittu luottamusmies tai osastoluottamusmies on, ilmoittaa vaalin tuloksen kirjallisesti työnantajalle. Lisäksi ilmoitetaan, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena.

Saatuaan ilmoituksen luottamusmiesvaalin tuloksesta työnantaja ilmoittaa ensitilassa luottamusmiehelle kirjallisesti, kuka käy paikallisia neuvotteluja tai yrityskohtaisia neuvotteluja työnantajan puolesta sekä tämän estyneenä ollessa hänen varamiehensä.

7 § LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiesten ja osastoluottamusmiesten tehtävänä on

- edustaa työpaikan mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla työskenteleviä Ammattiliitto Pro ry:n jäseniä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa, jotka koskevat työehtosopimuksien, paikallisten sopimuksien, työlainsäädännön tulkintaa ja yleensä toimihenkilöiden työsuhteeseen liittyviä asioita,
- valvoa toimihenkilöiden osalta tämän sopimuksen noudattamista,
- johtaa toimihenkilöiden puolesta paikallisia neuvotteluja ja
- edustaa toimihenkilöitä, jos sellainen henkilö tai henkilöryhmä, johon nähden toimihenkilö on tai voi olla esimiesasemassa, esittää työnantajalle neuvotteluja asiasta, joka koskee mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä.

8 § LUOTTAMUSMIESTEN TYÖSUHDE

Luottamusmies ja osastoluottamusmies ovat työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviä oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja ja työaikoja, esimiesten määräyksiä, sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen ja osastoluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Heidän mahdollisuuksiaan kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamustehtävän takia.

9 § LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN

Luottamusmiehenä ja osastoluottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen takia saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli asianomaiseen tehtävään valituksi tullessaan.

Työpaikalla, jolla on enemmän kuin 5 toimihenkilöä, ei luottamusmiestä tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen matka- tai vuorotyöhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista.

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

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

Luottamusmiehen tai osastoluottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöstä. Työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen kyseessä olevan tehtävänsä päättymisen jälkeen.

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

Jos luottamusmiehen tai osastoluottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentissa on säädetty.

11 § VAPAUTUKSEN ANTAMINEN

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työn kannalta sopivana aikana. Järjestelyt sovitaan paikallisesti.

Vapautuksen tarvetta arvioitaessa otetaan huomioon luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärän ohella toimihenkilöiden työn luonne, toimihenkilöiden työskentelypaikkojen lukumäärä ja sijainti sekä luottamusmiehen oman työn, esimerkiksi päivä- tai vuorotyö, antamat mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

Kun luottamusmies on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, tulee hänen ensisijassa hoitaa luottamustehtävät tänä aikana.

Milloin luottamusmies tai osastoluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä työaikana, ei tällaisen vapautuksen takia vähennetä kuukausipalkkaa.

12 § LUOTTAMUSMIESKORVAUS

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen luottamusmieskorvauksen kulloinkin voimassa olevan mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksessa sovittun mukaisesti sen mukaan, kuinka monta toimihenkilöä on työehtosopimuksen piirissä kalenterivuoden ensimmäisenä päivänä.

Milloin varaluottamusmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa luottamusmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus luottamusmiehen sijasta kyseessä olevan kuukauden ajalta jakamattomana varaluottamusmiehelle.

Milloin työpaikan toimihenkilöiden lukumäärä on neljä tai vähemmän ja luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

13 § LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja osastoluottamusmiehelle luottamustehtävän hoitamisen kannalta tarkoituksenmukaiset tilat sekä tarvikkeiden ja asiakirjojen säilytyspaikan.

Milloin olosuhteet sitä edellyttävät, järjestää työnantaja luottamushenkilöiden käyttöön sellaiset tilat, jossa voidaan käydä luottamustehtävän hoitamista varten tarvittavat keskustelut ja neuvottelut.

Työnantaja asettaa luottamusmiehen, varaluottamusmiehen ja osastoluottamusmiehen käyttöön tavanomaiset toimisto- ja tietoliikennelaitteet ja tarvikkeet. Näihin katsotaan kuuluvan yrityksessä yleisesti käytössä olevat

atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat, sekä internet-yhteys (muun muassa sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

14 § LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUS

Luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle ja osastoluottamusmiehelle varataan koulutussopimuksen mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään luottamusmiesten pätevyyttä luottamustehtävien hoitamisessa.

Luottamusmiehen luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö toimihenkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

15 § HENKILÖ-, TILASTO- JA TYÖVOIMATIEDOT

1. Yleinen tiedonvälitys

Työnantajan tulee yleensä huolehtia siitä, että luottamusmiehelle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan toimihenkilöitä välittömästi ja välillisesti koskevista asioista.

2. Erimielisyystapaukset

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, annetaan luottamusmiehelle tai osastoluottamusmiehelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

3. Henkilö- ja tilastotiedot

Luottamusmiehillä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat tiedot työpaikan kaikista palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvista mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen tarkoittamista toimihenkilöistä:

1. Toimihenkilön etunimet ja sukunimi
2. Palvelukseen tuloaika uusista toimihenkilöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Nimike
5. Vaativuustaso

Edellä mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa sopimuksen tultua hyväksytyksi kaikista toimihenkilösopimuksen tarkoittamista toimihenkilöistä.

Uusista toimihenkilöistä annetaan kohdissa 1-3 mainitut tiedot välittömästi työsuhteen alettua. Koeajaksi otetun toimihenkilön nimikettä ja vaativuustasoa koskevat tiedot annetaan koeajan päätyttyä.

Palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimialueensa toimihenkilöistä vaativuustasoittain säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio eriteltynä sukupuolen mukaan sekä kuukausipalkka luontoisetuineen ilman vuorotyöisiä ja sunnuntaikorotusta. Samalla ilmoitetaan myös toimihenkilöiden lukumäärät.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työpaikalla on paikallisesti sovittu mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen 12 §:n mukaisesti palkkauksen perusteista, vaativuustasoa koskevat palkkatiedot annetaan paikallisen sopimuksen mukaisesti.

Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Säännöllisen työajan keskimääräisellä kuukausiansiolla tarkoitetaan samaa kuukausiansiokäsitettä kuin tilastoyhteistyösopimuksen mukaisessa palkkatilastossa.

4. Työvoimatiedot

Työvoiman kehitystä koskevana tietoina annetaan luottamusmiehille neljännesvuosittain organisatoristen osastojen puitteissa toimialueensa täysin työkykyisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät.

Luottamusmiehelle annetaan tiedot koeajaksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta toimihenkilöstä. Erikseen pyydettyäessä luottamusmiehelle annetaan tieto määräaikaisen sopimuksen solmimisen perusteesta.

5. Palkkausjärjestelmä

Luottamusmiehille varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan kulloinkin voimassa oleviin mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalueella työskenteleviin toimihenkilöstöä koskeviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin kuten eri palkkausmuotoihin ja niissä käytettäviin vuorotyölisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työlainsäädännön mukaisesti laadittuun luetteluun.

6. Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitettut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamusmiehille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

16 § VOIMAANTULOMÄÄRÄYS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2003 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Tällä sopimuksella kumotaan 16.1.1990 allekirjoitetut yhdysmies- ja luottamusmiessopimukset.

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

"TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSILLE 2014 - 2016

Metsäteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, kymppiluokkalaisten, ammattistarttilaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana "Tutustu työelämään ja tienaa" - kesäharjoitteluohjelmaa.

Ohjelman tarkoituksena on tarjota koululaisille omakohtaista kokemusta mekaanisessa metsäteollisuudessa toimivien teollisuusyritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa koululaisille mahdollisuus tehdä heille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 14.11.2013 antaman suosituksen mukaisesti sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, kymppiluokkalaisia, ammattistarttilaisia ja lukiolaisia, joiden työsuhde perustuu "Tutustu työelämään ja tienaa" - kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2014 - 2016.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 335 euroa, joka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin, kymppiluokkalaisiin, ammattistarttilaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä, 29.1.2014

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

