

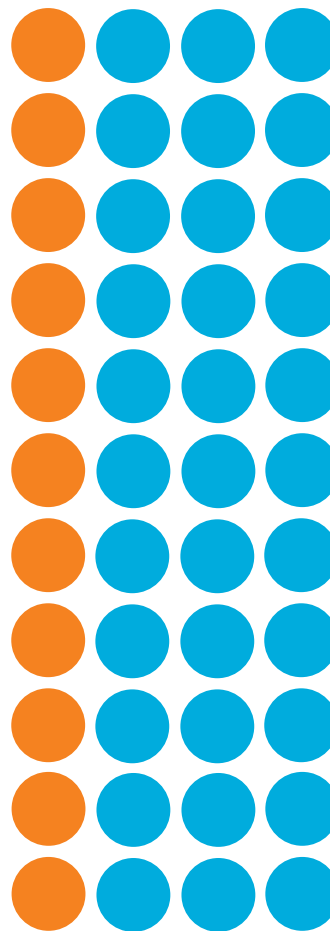


Kemianteollisuus KT ry
Eteläranta 10
PL 4
00131 Helsinki
Puhelin 09 172 841
Faksi 09 630 225
www.kemianteollisuus.fi

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Siltasaarencatu 2
PL 324
00531 Helsinki
Puhelin 09 773 971
Faksi 09 753 8040
www.teamliitto.fi

ISBN 978-952-9596-67-6

ÖLJY-, MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUDEN TES 1.3.2014 - 30.11.2016



Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden

työehtosopimus

1.3.2014 - 30.11.2016

KEMIANTEOLLISUUS RY ●

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY ●

Sisällysluettelo

TYÖEHTOSOPIMUS	6
I YLEISTÄ	6
1 § Sopimuksen soveltamisala	6
KOTITYÖNTEKIJÄT	6
OSA-AIKATYÖ	7
2 § Järjestäytymisvapaus	7
3 § Liitesopimukset	7
4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite	7
SOPIMUKSEN SITOVUUS	7
TYÖRAUHA JA VALVONTAVELVOLLISUUS	8
5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen	8
TYÖNJOHTO-OIKEUS	8
VÄLIAIKAINEN TYÖTODISTUS	8
MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS	8
PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS	9
IRTISANOMISAJAT	9
II TYÖAIKA	9
6 § Säännöllinen työaika	9
TYÖAIKALAIN NOUDATTAMINEN	9
KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA	9
VUOROKAUTISEN TYÖAJAN PIDENTÄMINEN	9
JAKSOTYÖ	10
YÖTYÖ	10
VAPAAPÄIVÄT	10
ARKIPYHÄVIKOT	10
TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄ	10
TYÖVUOROLUETTELO JA TASOITTUMISJÄRJESTELMÄN MUUTTAMINEN	11
VUOROJEN VAIHTUMINEN JA MUUTTUMINEN	11
TYÖVIHKON JA -VUOROKAUDEN ALKAMINEN SEKÄ SUNNUNTAIVUOROKAUDEN PÄÄTTYMINEN	11
ALOITTAMIS- JA LOPETTAMISTYÖT	11
POIKKEUKSET	12
LISIEN MUUNTAMINEN	12
7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä	12
SOVELTAMISALA	12
VAPAAN KERTYMINEN	13
VAPAAN ANTAMINEN	14
ANSIOTASO	14
TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT	14
8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö	15
VUOROVAPAIEN PALKKA	16

TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT	17
9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö	17
VUOROVAPAIEN PALKKA	19
TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT	19
10 § Lepoajat	19
PÄIVITTÄINEN LEPOAIKA	19
VIRKISTYSTAUKO	20
LEVÄHDYSTAUKO	20
VUOROKAUSILEPO	20
VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA	20
11 § Ylityö	21
VUOROKAUTINEN YLITYÖ	21
VIIKOITTAINEN YLITYÖ	21
YLITYÖN MÄÄRÄYTYMINEN TYÖAIKAMUODON VAIHTUESSA	22
YLITYÖ KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ	22
KORVAUS VIIKKOYLITYÖSÄÄNNÖSTEN MUKAAN	22
YLITYÖN VAIHTAMINEN VAPAA-AIKAAN	23
YLITYÖN ENIMMÄISMÄÄRÄT	23
LEVÄHDYSTAUKO ENNEN YLITYÖTÄ	23
SUNNUNTAITYÖKOROTUS	23
KUUKAUSIPALKKAN JAKAJA	23
12 § Hälytysluontoinen työ	23
EDELITYKSET	23
HÄLYTYSRAHA	23
13 § Päivystysvalmius	24
III TYÖPALKAT	25
14 § Työkohtainen palkka	25
RYHMÄOHJEPALKAT 1.3.2013 LUKIEN	25
RYHMÄOHJEPALKAT 1.7.2014 LUKIEN	25
RYHMÄOHJEPALKAT 1.7.2015 LUKIEN	25
NUORTEN OHJETUNTIPALKAT	25
OLOSUHDELISÄ	26
15 § Suorituspalkkatyö	27
URAKASTA SOPIMINEN	27
16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	27
VUOROTYÖLISÄ	27
ILTA- JA YÖTYÖLISÄ	28
17 § Siirto toiseen työhön	28
ALEMMIN PALKATTU TYÖ	28
KORKEAMMIN PALKATTU TYÖ	28
18 § Palkanmaksu	28
19 § Kuukausipalkka	29

	3
KUUKAUSIPALKAN OSITTAMINEN	29
20 § Keskituntiansio	29
LASKENTAJAKSO	29
TUNTIPALKKAINEN TYÖNTEKIJÄ	29
KUUKAUSIPALKKAINEN TYÖNTEKIJÄ	30
KESKITUNTIANSION KÄYTTÖAJANJAKSO	30
KESKITUNTIANSION KÄYTTÖ	30
IV ERINÄISET KORVAUKSET	31
21 § Arkipyhäkorvaus	31
ARKIPYHÄKORVAUS	31
22 § Suurjuhlapyhäkorvaus	32
SUURJUHLAPYHÄKORVAUS	32
23 § Matkakustannukset ja päivärahat	33
TYÖSKENTELY TEHDASALUEEN ULKOPUOLELLA	33
1 Yleisiä määräyksiä	33
MATKAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN	33
KOMENNUSPAIKKAKUNTA	33
TYÖKOMENNUS	33
ILMOITUSVELVOLLISUUS TYÖKOMENNUKSISTA	34
2 Matkakustannusten korvaaminen	34
MAKUUPAIKKA	35
MAJOITUMISKUSTANNUKSET	36
YÖMATKARAHA	36
MATKAKORVAUKSET KOMENNUSPAIKKAKUNNALLA	36
KOTIMATKAT ERÄINÄ JUHLAPYHINÄ	37
3 Matkustussääntö	37
24 § Ulkomaantyö	37
1 YLEISET MÄÄRÄYKSET	37
2 PÄIVÄRAHA	38
3 MATKUSTUSSÄÄNTÖ	38
25 § Muita korvauksia	38
VAALIT	38
MERKKIPÄIVÄT	38
KUTSUNTA	38
RESERVIN HARJOITUKSET	38
HAUTAUS- JA VIHKIÄISPÄIVÄT	39
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	39
26 § Sairausajan palkka	39
KARENSSIPÄIVÄ	39
TYÖKYVYTTÖMYYDEN TOTEAMINEN	39
KORVAUSJAKSO	40
ALLE 1 KUUKAUDEN TYÖSUHDE	40

	4
KARENSSIPÄIVÄN POISTUMINEN	40
SAIRASTUMINEN KESKEN TYÖPÄIVÄN	41
SAIRAUSAJAN PALKAN EPÄÄMINEN	41
VÄHENNYKSET	41
ILMOITUSVELVOLLISUUS	42
SAIRAUSAJAN PALKAN MAKSUJÄRJESTELMÄN MENETTELYTAPAOHJEET	42
TYÖKYVYTTÖMYYS TODETAAN TYÖNANTAJAN HYVÄKSYMÄLLÄ TODISTUKSELLE	42
LÄÄKÄRINTODISTUKSIIN LIITTYVÄT EPÄSELVYYDET	42
PALKKAETUJEN VÄÄRINKÄYTTÖ ON TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISPERUSTE	42
SAIRASTUMISESTA TULEE TEHDÄ ILMOITUS TYÖNANTAJALLE ENNEN TYÖVUORON ALKUA, MILLOIN SE ON MAHDOLLISTA	43
SAIRAUSPOISSAOLOJEN AIHEUTTAMIEN ONGELMIEN VÄHENTÄMINEN	43
KORVAAVA TYÖ	43
27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	44
ÄITIYSVAPAAN PALKKA	44
ISYYSVAPAAN PALKKA	44
KOKONAISUUNNITELMA	44
28 § Sairaalan lapsen hoito	45
VAIKEASTI SAIRAS LAPSI	45
29 § Lääkärintarkastukset	47
LAKISÄÄTEISET TERVEYSTARKASTUKSET	47
MUUT LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	47
30 § Työturvallisuus	48
31 § Ryhmähenkivakuutus	49
32 § Vuosiloma	49
LOMAN PITUUS	49
LOMALTAPALUURAHA	50
33 § Ruokailu- ja vaatesuojat	51
VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTO	51
34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	51
35 § Ammattiosaston kokoukset	52
36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	53
37 § Ilmoitustaulut	53
VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS	53
38 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat	53
39 § Paikallinen sopiminen	53
40 § Erimielisyyksien sovittelu	54

	5
VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET.....	55
41 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	55
42 § Koulutus	55
43 § Rationalisointi.....	55
44 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta	55
45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	55
46 § Järjestäytymismääräyksiä	56
47 § Sopimuksen voimassaolo.....	56
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA ÖLJY-, MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVIEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUKSEN MUKAISESTI	57
ÖLJY-, MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄ KOSKEVA SOPIMUS.....	68
YLEISSOPIMUS 24.11.2009	82
LOMAPALKKASOPIMUS 2005	97
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	100
ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU	114
TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2014-2017	117

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

**TEAM TEOLLISUUSALOJEN LIITTO RY:N
välinen**

ÖLJY-, MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUTTA

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Neste Oil Oy:n tuotantolaitosten, Borealis Polymers Oy:n, StyroChem Finland Oy:n, Gasum Oy:n, Ashland Finland Oy:n Kilpilahden tuotantolaitosten ja Neste Jacobs Oy:n työntekijöiden välisissä suhteissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yritykset on edellä mainittu esimerkinomaisesti. Nimensä mukaisesti työehtosopimusta sovelletaan koko öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden aloilla.

Kotityöntekijät

Kotityöntekijöihin noudatetaan tätä sopimusta seuraavilta osin:

Kotityöntekijälle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä lomakorvauksena ja lomaltapaluurahaa vastaavana eränä 13 % suuruinen erillinen lisä.

Mikäli työsuhde on kestänyt keskeytyksettä vähintään yhden vuoden, lomakorvausta ja lomaltapaluurahaa vastaava lisä on 16,5 %.

Kun työehtosopimuksessa sovitaan palkankorotuksista, korotetaan kotityöntekijöiden palkkoja 1.7.2014 alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusta vastaavalla 12 snt/h tai 20 eur/kk ja lähinnä 1.7.2015 alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusta vastaavalla prosenttimäärällä 0,4 %.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyöstä on kyse silloin, kun työntekijän työ sopimuksen mukainen työaika alittaa jatkuvasti tai keskimääräisesti työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan.

Osa-aikaisuus voi liittyä esimerkiksi:

Työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan alittavaan työsuhteeseen, osittaiseen hoitovapaaseen, osa-aikaeläkkeeseen, osa-aikalisään tai vuorotteluvapaaseen.

Osa-aikaisen työntekijän tässä työehtosopimuksessa tarkoitetut taloudelliset etuudet määräytyvät sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

2 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3 § Liitesopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

Yleiset sopimukset EK(TT/STK) – SAK

Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Työturvallisuuskeskusta koskeva sopimus työjärjestyksineen 19.3.1997

Liittojen väliset sopimukset

Kemianteollisuuden yleissopimus 24.11.2009

Irtisanomissuojasopimus 7.11.2013

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

Sopimuksen sitovuus

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Työrauha ja valvontavelvollisuus

2. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin, eivätkä riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Työnjohto-oikeus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jos ne eivät ole ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa. Työntekijä tekee työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

Väliaikainen työtodistus

2. Työsuhteen kestäessä annetaan työntekijälle tarvittaessa väliaikainen työtodistus. Todistuksessa on oltava merkintä työsuhteen kestoajasta ja työtehtävän laadusta sekä lisäksi, jos työntekijä sitä pyytää, arvolause työntekijän osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä.

Määräaikainen työ sopimus

3. Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työ sopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työ sopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaista työ sopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liitot pitävät tärkeänä, että työ sopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkeensä. Liitot suosittelevat, että uusien työntekijöiden työ sopimukset tehdään kirjallisina.

Perehdyttäminen ja työnopastus

4. Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 34 § mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön.

Irtisanomisajat

5. Irtisanomisajat määräytyvät liitteenä olevan Irtisanomissuojasopimuksen 3 §:n mukaan, ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu.

II TYÖAIKA**6 § Säännöllinen työaika****Työaikalain noudattaminen**

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia (605/1996).
2. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Eri työaikamuodoissa noudatettavat työajat ja työajan järjestämistä koskevat erityismääräykset on kirjattu tämän työehtosopimuksen 7, 8 ja 9 §:iin. Liitot suosittelivat, että ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan yhteisesti, mihin työehtosopimuksen tarkoittamaan työaika-muotoon järjestely kuuluu.

Keskimääräinen viikkotyöaika

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

4. Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään kahdella tunnilla viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee em. tapauksissa enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Liitot toteavat yhteisesti, että 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan käyttää sellaisissa töissä, joissa niiden käyttäminen työn laadun sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua.

Jaksotyö

5. Jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 § 1. momentin mukaan.

Yötyö

6. Yötyötä voidaan teettää työaikalain 26 § mainitsemassa tilanteissa. Paikallisesti sopimalla yötyötä voidaan tehdä muissakin kuin työaikalain 26 § mainitsemassa tapauksissa.

Vapaapäivät

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

Arkipyhäviikot

8. Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä ja säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville työntekijöille pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto, samoin kuin niiden viikkojen lauantait, joihin sijoittuu uudenvuodenpäivä, loppiainen, 2. pääsiäispäivä, helatorstai, vappu, itsenäisyyspäivä tai 2. joulupäivä, ovat vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä

9. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Mainitut ajankohdat merkitään työaikalain mukaisesti työaikalain 35 § tarkoittamaan työvuoroluetteloon tai työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän yhdistelmään.

Työajan tasoittumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloa valmisteltaessa on asianomaiselle luottamusmiehelle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä kuten työaikalain 34 ja 35 §:issä on säädetty.

Työvuoroluettelon ja tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

10. Työvuoroluetteloa tai työajan tasoittumisjärjestelmää voidaan muuttaa tuotannollisista tai töiden järjestelyihin liittyvistä syistä tai työntekijän pyynnöstä.

Pysyväisluontoisista, vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Sitä ennen muutoksesta on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta asianomaisen työntekijän kanssa.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

11. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin sovittaessa pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Työviikon ja -vuorokauden alkaminen sekä sunnuntaivuorokauden päätyminen

12. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työviikko ja työvuorokausi alkavat ja sunnuntaivuorokausi päättyy maanantaina ensimmäisen työvuoron alkaessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöt

13. Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:
- 1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työajan;
 - 2) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa työaikalain 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksettavasta korvauksesta on säädetty työaikalain 22 ja 23 §:ssä sekä 39 §:n 3. momentissa.

Poikkeukset

14. Yllä olevat työaikaa koskevat määräykset eivät estä lain sallimissa rajoissa poikkeamista edellä määritellyistä säännöllisistä työajoista, jos siihen on tuotantoteknillisesti pakottavia syitä. Tällaisiksi syiksi on katsottava välttämättömien korjausten suorittaminen, ylivoimainen este, raaka- ja tarveaineiden puute, tuotteiden riittämätön menekki sekä näihin verrattava syy.
15. Palokunnan työajan osalta noudatetaan kunnallisen järjestelmän mukaista työaikaa, ellei paikallisesti muuta sovita.

Lisien muuntaminen

16. Paikallisesti voidaan sopia eri työaikamuotoihin liittyvien erilaisten palkkaerien, kuten esimerkiksi työajan tasaamislisien, vuorotyölisien, sunnuntaityökorotusten jne. maksamisesta erillisinä kiinteinä tunti- tai kuukausikohtaisina lisinä.

7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä**Soveltaisala**

1. Työajan tasaaminen koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä työaikamuotoja ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksivuoro- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa tasaavat muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uuden vuodenpäivä ja vapunpäivä.
- Työajan tasaaminen ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsopimusta jatketaan, kertyvät työajantasaamisvapaat työsuhteen alusta lukien.

Vapaan kertyminen

2. Vapaata annetaan tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17 työpäivää	1	vapaa
"	35 "	2	vapaata
"	53 "	3	"
"	71 "	4	"
"	88 "	5	"
"	105 "	6	"
"	121 "	7	"
"	138 "	8	"
"	155 "	9	"
"	172 "	10	"
"	189 "	11	"
"	205 "	12,5	"

Tehdyksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset työvuorot, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kun työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin edellytyksin rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muuten pysyvien elinten ja Kemianliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tehdyksi säännölliseksi työpäiväksi luetaan myös sellainen säännöllinen työpäivä, josta työntekijä on vähintään puolet tehnyt työtä ja ollut osan poissa työstä joko työnantajan luvalla tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

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

Vapaan antaminen

3. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle, noudatetaan työehtosopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työajan tasoittumisjärjestelmän muuttamisesta. Henkilökohtaisesti annetusta vapaasta on ilmoitettava viimeistään viikkoa ennen vapaan antamisajankohtaa. Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti toisin sopia.

Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Vapaa päivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle 5. kohdassa tarkoitetun ansiokompensaation lisäksi yksinkertainen palkka.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Vapaa annetaan työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Vapaa voidaan myös antaa muulla tavalla, jos paikallisesti niin sovitaan.

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

4. Mikäli työajan tasoittumisjärjestelmässä ei muuta johdu, työstä poissaolevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen saatu ilmoitukseksi, kun koko yritys, sen työosasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

Ansiotaso

5. Kuukausipalkkaisella työntekijällä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan. Tuntipalkkaisten työntekijöiden ansionmenetys kompensoidaan siten, että tasausvapaa-päiviltä maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Työssäolopäivien veroiset päivät

6. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joihin työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.
7. Jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijöille palkallisia vapaapäiviä.

8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö

1. Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa.

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräinen viikkotyöaika voi vuosittain vaihdella olleen vuonna 2014 keskimäärin 35,7, vuonna 2015 keskimäärin 35,9 tuntia, vuonna 2016 keskimäärin 36,0 tuntia ja vuonna 2017 keskimäärin 35,7 tuntia viikossa.

2. Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasoittumisjärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 1. kohdassa mainittuihin keskimääriin. Tasoittumisajanjakson pituus on enintään vuosi, pääsääntöisesti kalenterivuosi.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liitot suosittelivat työajan tasoittumisjärjestelmän laatimista siten, että peräkkäin tehdään enintään viisi työvuoroa.

3. Työaika tasataan merkitsemällä työvuoroluetteloon tehtyä työtä vastaavat vuorovapaat siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1. kohdassa mainittuihin keskimääriin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli paikallisesti niin sovitaan, voidaan vuorovapaat tai osa niistä antaa yksilöllisesti niitä etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmään merkitsemättä.

4. Vuorovapaita ansaitaan keskeytyvässä 3-vuorotyössä tehtyä säännöllistä työvuoroa kohden seuraavasti:

Tehdyt säännölliset työvuorot	Vuorovapaiden määrä	
14 työpäivää	1	vapaa
27 "	2	vapaata
41 "	3	"
54 "	4	"
68 "	5	"
81 "	6	"
95 "	7	"
108 "	8	"
122 "	9	"
135 "	10	"
149 "	11	"
162 "	12	"
176 "	13	"

189 "	14 "
202 "	15,5 "

Edellä mainittujen vuorovapaiden lisäksi vuosityöaika tasaavat kunakin vuonna maanantain ja perjantain välille sattuvat arkipyhät.

Mikäli arkipyhät ovat työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisia työpäiviä, tulee työntekijälle antaa vastaava määrä vapaata muuna aikana. Arkipyhäkorvauksen sijasta maksetaan työntekijöille kyseisiltä vapapäiviltä keskituntiansion mukainen korvaus. Edellä mainittu ei kuitenkaan koske työaikamuotoa 36.

5. 3-vuorotyössä tehdyksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset työvuorot, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan edelleen kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä Kemianliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.
6. Tehdyksi säännölliseksi työpäiväksi luetaan myös sellainen säännöllinen työpäivä, josta työntekijä on vähintään puolet tehnyt työtä ja ollut osan poissa työstä joko työnantajan luvalla tai muusta hyväksyttävästä syystä.
7. Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.
8. Lopputilapauksissa sekä tilanteissa, jolloin keskeytyvää 3-vuorotyötä tehdään vain osa kalenterivuodesta, korvataan vajaat vuorovapaat rahassa. Laskentasääntönä on tällöin se, että yhdestä säännöllisestä työvuorosta ansaitaan 0,613 tuntia vuorovapaata.

Vuorovapaiden palkka

9. Kuukausipalkkaisille työntekijöille ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.
10. Työstä, joka ylittää asianomaisen työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen työajan, maksetaan kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.
11. Jos työntekijä on työskennellyt työajan tasoittumisjärjestelmään merkityn vuorovapaansa aikana, siirretään se annettavaksi myöhäisempänä ajankohtana.

12. Vuosilomaa annettaessa ei vuosiloma-ajanjaksolle saa sijoittaa vuorovapaita.

Työssäolopäivien veroiset päivät

13. Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vuorovapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosiloman pituutta määrättäessä.
14. Jos työntekijä on työskennellyt ylityössä työajan tasoittumisjärjestelmään merkityn vuorovapaansa aikana, katsotaan vapaa pidetyksi.

9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö

1. Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,6 tuntia viikossa.
2. 30 päivän pituiseen vuosilomaan oikeutetun työntekijän säännöllisten työvuorojen määrä kalenterivuodessa on 204 työvuorota ja vuorovapaiden ja vapaavuorojen yhteismäärä 126,25 edellyttäen, että vuosiloma pidetään kokonaisuudessaan kalenterivuoden aikana.

Esimerkki

Mikäli keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| - keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso | 196 kalenteripäivää |
| - sama työviikkoina, eli 196 pv ./ 7 pv/vk, eli | 28 viikkoa |
| - työntekijät ovat tuona aikana vuosilomalla | 3 viikkoa |
| - todellisten työviikkojen määrä on | 25 viikkoa |

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 34,6 h/vk, eli 865 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 108 työvuorota.

Em. ajanjaksolle laadittavaan työaikasunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 työvuorota. Lisäksi jakson aikana on vuosilomajakson ulkopuolelle sijoittuvista vapaavuoroista 23 (108/4,67) merkittävä tunnuksella V ja maksettava ko. päiviltä jäljempänä kohdassa 12 selostettava vuorovapaan korvaus.

Mikäli edellä kuvattuun 28 kalenteriviikon ajanjaksoon yksittäistä työntekijää koskien sisältyy pidempiä, muita kuin tämän pykälän 6. kohdassa mainittuja palkattomia poissaoloja, esimerkiksi pitkä palkaton

- työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms., huomioidaan ko. aika esimerkiksi mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.
3. Työajan tasoittumisjärjestelmät laaditaan paikallisesti. Niiden muuttamisessa noudatetaan 6 § 10. kohdan määräyksiä.
4. Työajan tasaamiseksi keskimäärin 34,6 tuntiin viikossa vuoden aikana on työntekijällä oikeus saada hänen kalenterivuoden aikana keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työskentelemänsä ajan pituudesta riippuen vuorovapaita. Vuorovapaat merkitään työajan tasoittumisjärjestelmään tunnuksella V ja työajan tasoittumisjärjestelmään sisältyvä muu vapaa eli vapaavuorot tunnuksella - (viiva).
5. Keskimääräistä viikkotyöaikaa toteutettaessa saadaan työajan tasoittumisjärjestelmään sisältyvän kokonaisvapaan määrä käyttämällä kerrointa, jonka suuruus on 0,619 kutakin tehtyä työvuorota kohden. Tähän kokonaisvapaaseen sisältyvät vuorovapaat, joiden lukumäärä saadaan jakamalla tehdyt työvuorot luvulla 4,67.
6. 3-vuorotyössä tehdyksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset työvuorot, joita työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan edelleen kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elimien kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.
7. Tehdyksi säännölliseksi työvuoroksi luetaan myös sellainen säännöllinen työpäivä, josta työntekijä on tehnyt vähintään puolet työtä ja ollut muun osan poissa joko työnantajan luvalla tai muusta hyväksyttävästä syystä.
8. Jos annettava vapaa sisältyy edellä 6. kohdassa mainittuun säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.
9. Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti työntekijän oman työvuoroluettelon mukaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, vuorovapaat annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos työntekijälle ei ole vuorovapaiden määrätymiskauden aikana voitu antaa vuorovapaita, korvataan pitämättä jääneet vuorovapaat siirtämällä ne annettaviksi seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä ellei paikallisesti toisin sovita tai maksamalla niistä keskituntiansion mukainen korvaus niiden määrätymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.
10. Jos työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, teetetään ylimääräiset vuorovapaat takaisin viimeistään seuraavan tammikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Vuorovapaiden teettäminen tapahtuu siten,

että niitä vastaava määrä työntekijän työvuoroluettelon mukaisista vuorovapaista merkitään työntekijän työpäiviksi. Siitä aiheutuvat muutokset tulee huomioida ko. työvuoroluettelon. Tuntipalkkaisille työntekijöille maksetaan näiltä päiviltä normaali palkka. Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ko. päivien palkka sisältyy kuukausipalkkaan.

11. Uudelle työntekijälle ei pääsääntöisesti anneta vuorovapaita ensimmäisen kolmen kuukauden aikana. Kuitenkin vuorovapaita ansaitaan myös tänä aikana tehdyiltä työvuoroilta.

Vuorovapaiden palkka

12. Työajan tasaaminen keskimäärin 34,6 tuntiseen viikkoon toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Tämä tapahtuu siten, että työajan tasaamisjärjestelmän mukaiset vuorovapaat, eli ajantasausvapaat ovat palkallisia ja että vuorovapaapäiviltä maksetaan peruspalkan lisäksi keskimääräisenä tuntiperusteisten lisien osuutena 38 % peruskuukausipalkasta 5-vuorojärjestelmää käytettäessä.

Työssäolopäivien veroiset päivät

13. Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vuorovapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

10 § Lepoajat

Päivittäinen lepoaika

1. Säännöllisessä päivä- ja yksivuorotyössä työntekijälle annetaan työaikalain 28 §:ssä säädetyin edellytyksin tunnin kestävä ruokailutauko, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan.
2. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijällä ei ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana.
3. Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun vuoron keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Poikkeama vuoron puolivälistä voi olla enintään 2 tuntia molempiin suuntiin.

Virkistystauko

4. Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä pitää työpaikalla virkistystauko siten, että se mahdollisimman vähän häiritsee tuotannollista toimintaa.

Levähdystauko

5. Jos työaika ylittää 10 tuntia vuorokaudessa, työntekijällä on oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä levähdystauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Vuorokausilepo

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

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

Viikoittainen vapaa-aika

7. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 32 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

11 § Ylityö

1. Teollisuuslaitoksen toiminnan ja jatkuvan säännöllisen käynnissä pitämisen vuoksi välttämätöntä työtä, jota ei voida tehdä säännöllisenä työaikana, tehdään ylityönä laissa säädettyin työaikaa koskevin rajoituksin.

Vuorokautinen ylityö

2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan työehtosopimuksen 6 § 2. kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 6 § 4. kohdan mukaisesti sovitun, tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.
3. Vuorokautisesta ylityöstä sekä jaksoylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Lauantaisin ja juhlapäivien aattona maksetaan vuorokautisesta ylityöstä kuitenkin heti 100 %:lla korotettu palkka. Välttömästi yöllä tehdyn säännöllisen täyden työvuoron jälkeen tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
4. Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työajan tasoittumisjärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Viikoittainen ylityö

5. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 6 § 2. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan. Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.
6. Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.
7. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

8. Muussa kuin keskeytymättömässä tai jatkuvassa vuorotyössä ja säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville työntekijöille maksetaan pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka ja muiden 6 § 8. kohdassa mainittujen arkipyhäviikkojen lauantaina tehdystä työstä kuten viikkoylityöstä. Edellytyksenä on, että työntekijä on työskennellyt työajantasoittumisjärjestelmän mukaisesti asianomaisilla viikoilla tai että tämän pykälän 5. kohdan edellytykset täyttyvät.

Ylityön määräytyminen työaikamuodon vaihtuessa

9. Jos työntekijä työskentelee työviikon aikana eri työaikamuodoissa, katsotaan ylityöksi asianomaisella viikolla eniten noudatetun työvuoroluettelon mukaisen työaikamuodon ylittävät tunnit, ellei ole sovittu näiden tuntien vaihtamisesta vapaa-aikaan.

Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä

10. Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne vapaavuorojen aikana tehdyt tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työajan tasoittumisjärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

11. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehtosopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan tasaamisvapaiden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, yleissopimuksen 7.1 tai 7.2 kohdassa tarkoitettun koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvausta siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan

12. Ylityöstä maksettava palkan perusosa, korotusosa tai molemmat voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja pidettävä 9 viikon kuluessa ylityön tekemisestä.

Ylityön enimmäismäärät

13. Työaikalain 19 §:stä poiketen käytetään ylityiden enimmäismäärän tarkastelujaksona yksinomaan kalenterivuotta.

Levähdystauko ennen ylityötä

14. Jos työntekijä jää välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko joka luetaan työaikaan. Ylityössä tarvittavista levähdystauoista sovitaan työaikalain 28 § huomioon ottaen paikallisesti.

Sunnuntaityökorotus

15. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vappu- ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan työaikalain mukaisena sunnuntaityökorotuksena 100 %:lla korotettu palkka.

Kuukausipalkan jakaja

16. Yli- ja sunnuntaityötä laskettaessa saadaan kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka päivä-, ja kaksivuoro- ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä luvulla 159 ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä luvulla 155.

12 § Hälytysluontoinen työ**Edellytykset**

1. Hälytysluontoisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytyskutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja työ tehdään joko kutsunantamisvuorokauden aikana tai sitä seuraavan vuorokauden puolella kello 00.00 ja 07.00 välisenä aikana.

Hälytysraha

2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella.

Se on:

- a) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työaikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00
- b) kolmen tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00 välillä.
3. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.
4. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.
5. Jos työ liittyy seuraavaan säännölliseen työvuoroon, ei kysymys ole hälytysluontoisesta työstä.

13 § Päivystysvalmius

Päivystyksellä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella valmiudessa kutsun saatuaan saapumaan suorittamaan työtehtäviään.

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle päivystysvalmiudesta korvausta.

Päivystysvalmiudesta maksettava korvaus on:

1. 50 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt viimeistään tunnin kuluttua kutsusta.
2. 25 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt 2 tunnin kuluttua kutsusta.
3. 10 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt viimeistään 3 tunnin kuluttua kutsusta.

Korvaus maksetaan siltä ajalta, kun työntekijä on päivystysvalmiudessa työtä tekemättä.

Jos päivystysvalmiudessa oleva työntekijä kutsutaan työhön maksetaan palkka työhön käytetyltä ajalta tämän sopimuksen muiden määräysten mukaisesti.

Päivystysvalmiudessa olevan työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä eikä työaikalain varallaoloa koskevia säännöksiä.

Päivystysvalmiudesta on sovittava työntekijän kanssa niin selvästi, ettei jälkepäin voi syntyä erimielisyyttä tarkoitetun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

Paikallisesti voidaan päivistysvalmiudesta maksettavasta korvauksesta ja sen määräytymisperusteista sopia toisin.

III TYÖPALKAT

14 § Työkohtainen palkka

Palkkausjärjestelmän perusteella määräytyvät ryhmäohjepalkat ovat seuraavat:

Ryhmäohjepalkat 1.3.2013 lukien

Palkkaryhmä	€/kk
1	2142
2	1983
3	1881
4	1783
5	1719

Ryhmäohjepalkat 1.7.2014 lukien

Palkkaryhmä	€/kk
1	2163
2	2002
3	1899
4	1801
5	1736

Ryhmäohjepalkat 1.7.2015 lukien

Palkkaryhmä	€/kk
1	2176
2	2014
3	1910
4	1812
5	1746

Nuorten ohjetuntipalkat

- Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti. Muutoin ovat 15 - 17-vuotiaiden työntekijöiden ohjetuntipalkat seuraavat:

Nuorten ohjetuntipalkat ovat lähinnä 1.3.2013 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	820	1386
16 v	833	1407
17 v	841	1423

Nuorten ohjetuntipalkat ovat lähinnä 1.7.2014 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	826	1396
16 v	839	1417
17 v	847	1433

Nuorten ohjetuntipalkat ovat lähinnä 1.7.2015 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	829	1401
16 v	842	1423
17 v	850	1439

Pöytäkirjamerkintä 1:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Nuorten alle 25-vuotiaiden harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan ylittää nuorten ohjetuntipalkkaa maksaa seuraavissa tapauksissa:

- tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,
- ammatillisissa tai teknillisissä oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien nuorten kesäharjoittelun ajalta.

Olosuhdelisä

Poikkeuksellisen likaisten töiden korvauksena sekä tietyissä erityisolosuhteissa, joissa edellytetään erityispujavarusteiden käyttöä, maksetaan 104 senttiä tunnilta. Lisää maksetaan niin monelta tunnilta kuin työ näissä olosuhteissa

kestää tai erikoissuojavarustuksen käyttöä edellytetään. Lisä voidaan maksaa yhtäaikaaisesti molemmilla perusteilla.

15 § Suorituspalkkatyö

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, suoritetaan työ tuotannon ja ansion kohottamiseksi, mikäli mahdollista, urakkatyönä. Urakkatyön hinnoittelun on perustuttava eri työpaikoilla lähemmin sovittaviin työkohteisiin tuntipalkkoihin ja oltava sellaisen, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyöllä nousee 30 % mainittua työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.
2. Erikoisammattimiehelle sekä siihen verrattavalle, vaativassa työssä olevalle täysin ammattitaitoiselle työntekijälle, jolla ammattitaitonsa perusteella on edellytys urakkatyössä päästä tavanmukaiseen urakka-ansioon ja joka työn laadusta johtuen työnantajan määräyksestä joutuu suorittamaan työtä pääasiassa aikapalkalla, voidaan tuntipalkka tapaus tapaukselta määrätä siten, että se on samassa suhteessa ao. työssä 14 §:n 1 kohdan mukaisesti normaalilla urakkatyövauhdilla saavutettavaan ansioon, kuin mitä hänen työsuorituksensa sen vaativuuteen, laatuun ja milloin se on mitattavissa, myös määrään, sekä tehtävän hänelle asettamaan vastuuseen katsoen, kulloinkin on keskimääräiseen urakka-saavutukseen.

Urakasta sopiminen

Sellisestä urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakkatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskemisen perusteista. Urakoitaessa on pyrittävä siihen, että työt jaetaan tarkoituksenmukaisiin mielekkäisiin ja terveydelliset näkökohdat huomioon ottaviin urakoihin.

16 § Vuoro-, ilt- ja yötyölisät

Vuorotyölisä

1. Voimassaolevia vuorotyölisä korotetaan

1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta iltavuorossa 2 senttiä tunnilta ja yövuorossa 4 senttiä tunnilta

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta iltavuorossa 1 senttiä tunnilta ja yövuorossa 2 senttiä tunnilta.

Vuorotyölisien maksamisessa sovelletaan järjestelmää, jossa kunkin yhtiön tuotanto-osastojen keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työskentelevien työntekijöiden henkilökohtaisten kuukausipalkkojen

keskiarvon perusteella ne määritellään yhtiökohtaisesti prosentuaalisiksi ja niiden suuruus todetaan yhtiöittäin kerran kalenterivuodessa 1.4. eli II vuosi-neljänneksen alussa edeltävän maaliskuun lopun tilanteen perusteella. Keskiarvoa määrittäessä jätetään huomioimatta 30 % alimmista kuukausipalkoista. Maksettavat vuorotyölisät eivät voi alittaa edellisten vuorolisien määrää.

Ilta- ja yötyölisä

2. Jos työntekijän säännöllinen työaika sijoittuu siten, että työtä tehdään kello 16.00 ja 24.00 välisenä aikana sen olematta vuoro-, yli-, hätä- tai hälytys-luontoista työtä, maksetaan em. kellomäärien välille sattuvilta työtunneilta iltavuorolisän suuruista iltatyölisää ja kello 00.00 ja 06.00 välille sattuvilta työtunneilta yövuorolisän suuruista yötyölisää.

17 § Siirto toiseen työhön

Alemmin palkattu työ

1. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään toiseen omaa työtään alemmin palkattuun työhön, hänelle maksetaan tällöin entisestä työstään sovittu henkilökohtainen tuntipalkka kahden viikon ajalta, minkä jälkeen palkka määrittyy sen työn mukaan, jota työntekijä suorittaa.

Korkeammin palkattu työ

2. Jos toiseen, korkeammin palkattuun tuntityöhön siirretty työntekijä pystyy heti suorittamaan tätä työtä sekä työn laatuun että työtehoon nähden samalla tavalla kuin tätä työtä varsinaisesti suorittava, hänelle maksetaan heti uuden työn mukainen palkka.

18 § Palkanmaksu

1. Palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Paikallisesti voidaan sopia, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.
2. Työsuhteen päättyessä eräänntyneet saatavat maksetaan viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana toisena yrityksen normaalina palkkapäivänä.
3. Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma kirjallisesti tai sähköisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

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

4. Palkasta pidetään se, mihin työnantaja on lain ja sopimuksen mukaan velvollinen tai oikeutettu.
5. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan pankkiin.

19 § Kuukausipalkka

Kuukausipalkan osittaminen

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

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisten työtuntien lukumäärään sisällytetään työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vuorovapaat.

20 § Keskituntiansio

Yrityksissä, joissa peruspalkka tai ansion menetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka, ei ole velvollisuutta ottaa käyttöön seuraavassa kuvattavaa keskituntiansiota. Tällöin esimerkiksi ylityötilanteessa korotetaan kaikkia palkan osia.

Laskentajakso

1. Säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskentajaksona joko edellistä palkkakautta tai edellistä vuosineljännestä.

Tuntipalkkainen työntekijä

2. Työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansio lasketaan siten, että hänen laskentajakson aikana aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkio-työssä työajalta saamansa ansio mahdollisine palvelusaikalisineen, erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn, poikkeuksellisen vaikean ja vaarallisen työn sekä vuorotyön lisineen vähennettynä ylityökorvauksella sekä sunnuntaityökorotuksella ja suurjuhlapyhäkorvauksella sekä

suurjuhlapyhän aaton korvauksella jaetaan laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä ja jatkuvaa 1- ja 2-vuorotyötä tekevän työntekijän keskituntiansiota laskettaessa ei tämän ansiosta kuitenkaan vähennetä sunnuntaityökorotuksia.

Kuukausipalkkainen työntekijä

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota laskettaessa kiinteää kuukausipalkkaa vastaava keskiansio saadaan laskemalla yhteen laskenta-ajanjaksoilta työntekijälle maksettavaksi sovitut kuukausipalkat palvelusaikalisineen ja jakamalla saatu palkkasumma tuntimäärällä, joka keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on 155 ja muissa työaika-muodoissa 159.

Jos työntekijän palkkaan sisältyy muuttuvia palkanosia, esimerkiksi palkkio-osuuksia tai tuntiperusteisia lisiä, lasketaan näitä vastaava keskituntiansio-osa kohdassa 2 määritellyllä tavalla.

4. Jos säännöllisen työajan keskituntiansio on henkilökohtaista tuntipalkkaa pienempi, käytetään laskentatekijänä henkilökohtaista tuntipalkkaa.

Keskituntiansion käyttöajanjakso

5. Kohdan 1 tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansiota käytetään seuraavasti:
 - helmi-, maalisi- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
 - touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
 - elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota, sekä
 - marras-, joului- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

Keskituntiansion käyttö

6. Keskituntiansiota käytetään tuntipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkan korotusosia, kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaityökorotuksia laskettaessa.

Keskituntiansiota käytetään lisäksi sekä tuntipalkkaisilla että kuukausipalkkaisilla työntekijöillä tapauksissa, joissa työehtosopimus velvoittaa ansion menetyksen korvaamiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijälle ei voida määrittää keskituntiansiota edellisen palkkakauden tai edellisen vuosineljänneksen mukaan esimerkiksi pitkäaikaisen sairausloman, äitiysloman, vuorotteluvapaan, vähäisten työtuntien tai muun vastaavan syyn johdosta, käytetään keskituntiansion määrittelyyn edellisen kokonaisen palkkakauden keskituntiansiota mahdollisilla yleiskorotuksilla korotettuna tai vastaavan työntekijäryhmän voimassaolevaa keskituntiansiota.

Samoin voidaan menetellä, jos henkilökohtainen keskituntiansio poikkeaa kohtuuttomasti ja aiheettomasti ilman noudatettuun työaikamuotoon (esimerkiksi vuorottajat ja tuuraajat), työtehtävään tai suorituspalkkatyöhön liittyvää perustetta vastaavan työntekijäryhmän voimassaolevasta keskituntiansiosta.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

21 § Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaus

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaispäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, vapunpäivältä, juhannusaatolta, jouluaatolta, ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä jäljempänä mainituin edellytyksin arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviensä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työajan tasoittumisjärjestelmään merkitty työajan lyhennyspäivä sekä alkava tai päättyvä vuosiloma siirtävät edellisen kappaleen tarkoittamaa edellytyspäivää.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin silloin, kun maanantain ja perjantain väliseen aikaan sijoittuva arkipyhä jää työntekijän vuosiloman, enintään kolme kuukautta ennen arkipyhää kestäneen sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen tai työnantajan kustantaman koulutuksen ajalle.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli lomautus on toteutettu vuoroviikkolomautuksena tai lyhennettyjen työviikkojen muodossa, täyttyy em. kahden viikon jakso kun varsinaisia lomautuspäiviä on tällaisen lomautusjärjestelyn alkamisen jälkeen kertynyt kahta viikkoa vastaava määrä.

Vapaapäiväksi sattuvalla arkipyhällä ei arkipyhäkorvausta makseta. Mikäli työntekijä on työssä em. päivinä, tai hänelle maksetaan korvausta jollakin muulla perusteella, ei arkipyhäkorvausta suoriteta.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Edellä olevasta poiketen maksetaan työaikamuodossa 36 työskentelevälle arkipyhäkorvaus maanantain ja perjantain välille sijoittuvalla arkipyhällä riippumatta siitä onko kyseinen päivä työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen työ- vai vapaapäivä.

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

22 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuoden-, loppiais-, pitkäperjantain-, I ja II pääsiäis-, vappu-, helatorstai-, helluntai-, juhannus-, pyhäin-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivänä maksetaan kello 06.00 lähtien 24 tunnin aikana kaikille kyseessä olevana päivänä työssä oleville 200 %:lla korotettu palkka, mihin sisältyy sunnuntaikorotus. Mikäli se esimerkiksi noudatetun työvuororytmituksen, työvuorokauden vaihtumisajan- kohdan tms. syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan em. suurjuhlapyhäkorvauksen maksamisajankohdasta paikallisesti sopia toisinkin.

Mainittujen päivien aattona maksetaan vuorotyössä tai säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville suurjuhlapyhän aaton korvausta ilta- ja yövuoron ajalta 100 %:lla ja aamuvuoron ajalta 20 %:lla korotettu palkka, joihin kumpaankaan ei sisälly sunnuntai- eikä ylityökorvausta. 20%:lla korotettu palkka maksetaan myös säännöllistä päivätyötä tekeville.

23 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

1 Yleisiä määräyksiä

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

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen, majoittumismahdollisuudet, henkilökohtaisten asioiden hoitomahdollisuudet työkomennuksen aikana ja muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

Milloin yrityksen toiminnan luonteesta johtuen työntekijä joutuu jatkuvasti työskentelemään eri työpaikoilla, tulee työnantajan työhönoton yhteydessä selvittää työntekijälle, mikä on hänen vakinainen työpaikkansa tätä pykälää sovellettaessa. Tähän määrittelyyn vaikuttavien olosuhteiden olennaisen muuttumisen johdosta tulee työnantajan antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Matkan alkaminen ja päättyminen

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

Komennuspaikkakunta

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin vakinaisen työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

Työkomennus

Lyhyt työkomennus on kyseessä silloin, kun matka edellyttää yöpymistä sekä oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävän enintään 14 kalenterivuorokautta.

Pitkä työkomennus on kyseessä silloin, kun matkan ja oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävän yli 14 kalenterivuorokautta.

Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksista

Lyhyestä työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Pitkästä työkomennuksesta ilmoitetaan, mikäli mahdollista, viikkoa ennen matkan alkamista, kuitenkin viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Edellä mainittua ilmoitusaikaa noudattaen selvitetään työntekijälle matkaan liittyvät erityiskysymykset, esimerkiksi asunnon varaaminen työnantajan toimesta tai asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla.

Edellä mainituista määräajoista voidaan kuitenkin poiketa sellaisen työntekijän osalta, jonka kanssa tehty työehtosopimus tai hänen normaalit työtehtävänsä muuten edellyttävät jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia tai milloin on kysymyksessä kiireellinen työkomennus.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työkomennus on kiireellinen, kun kyseessä on hätätyö tai matkan aiheuttaa muu ennalta odottamaton syy, esimerkiksi toisen työntekijän sairastuminen, ja tuotannon tekniset syyt edellyttävät välitöntä lähtöä komennuspaikkakunnalle.

2 Matkakustannusten korvaaminen

a) Matkakustannusten korvaus

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

Jos oman auton käytöstä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta verohallituksen vuosittain verovapaaksi vahvistama korvaus.

b) Matka-ajan korvaus

Matka-ajan korvausta maksetaan enintään 16 tunnilta työvuorokaudessa.

Matka-ajan korvausta ja palkkaa säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan yhteensä enintään 16 tunnilta työvuorokaudessa.

Säännöllisenä työaikana matkustettaessa maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus ja muilta ko. työvuorokauteen sijoituvilta matkatunneilta 85 % keskituntiansiosta.

Vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan ensimmäiseltä 8 matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus ja seuraavilta tunneilta 85 % keskituntiansiosta.

Makuupaikka

Milloin työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, ei kello 21.00 - 7.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta suoriteta.

c) Päiväraha

Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta, kun työntekemisaika on yli 55 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta, seuraavasti:

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

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy työntekijän palatessa työmatkalta työpaikalleen tai asunnolleen.

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

d) Aterikorvaus

Kun työ tehdään yli 5 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta, maksetaan hänelle

- matkakustannukset ja
- matka-ajan korvaus b) kohdan mukaisesti sekä
- aterikorvaus, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailuun vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

Soveltamisohje:

Jos työmatka alkaa vakinaiselta työpaikalta kesken työpäivän, maksetaan työntekijälle matkakustannukset ja matka-ajan korvaus edellä mainittua lyhyemmältäkin matkalta.

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ateriakorvausta koskevaa määrystä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan saman yrityksen eri työpaikoilla silloin, kun nämä työpaikat ovat samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan ja ruokailumahdollisuudet ja -olosuhteet ovat näillä työpaikoilla vastaavia.

e) Yöpymiskustannukset

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoittumiskustannusten korvaus tai yömatkaraha seuraavasti:

Majoittumiskustannukset

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

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

Matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla

Milloin komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä tämän vuoksi joutuu asumaan yli 5 kilometrin etäisyydellä työmaalta, maksetaan työntekijälle korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisissä kulkuneuvoissa perittävän maksun mukaisesti. Milloin sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

Kotimatkat eräinä juhlapyhinä

Jos komennus on ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 6 viikkoa, on työntekijä oikeutettu matkustamaan kotiinsa, mikäli työn tekninen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä. Ko. matkoista aiheutuvat kustannukset työnantaja korvaa tämän pykälän mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Työehtosopimusten mukaiset matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet määräytyvät sopimuskauden aikana verohallituksen vuosittaisten ko. korvauksia koskevien päätösten mukaisesti.

3 Matkustussääntö

Paikallisesti sopien voidaan laatia matkustussääntö, jolla voidaan poiketa tämän pykälän määräyksistä edellyttäen, että matkustamisen korvaaminen kokonaisuutena ottaen vastaa tämän pykälän tasoa.

24 § Ulkomaantyö

1 Yleiset määräykset

Ulkomailla tehtävän matkatyön työehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista. Edellä mainitut ehdot tulisi sopia kirjallisesti niin, että ne pääsääntöisesti vastaavat kotimaassa vastaavassa työssä sovellettavia työsuhteen ehtoja.

Jos ulkomailla tehtävä työ pidempiaikaisen kestopensa, laajuutensa, siihen osallistuvien työntekijöiden tavanomaista suuremman lukumäärän ja muiden seikkojen perusteella sitä edellyttää, liitot voivat sopia projektiluonteisen työn työehdoista erikseen tämän pykälän määräyksistä poikkeavasti.

Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jonka normaaleihin tehtäviin tämä on aikaisemmin kuulunut tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.

Osapuolet toteavat, että liittojen välillä on laadittu suositus koskien niitä seikkoja, joista ulkomaan komennukselle lähdetessä on sovitava tai jotka muuten on tarpeen mukaan selvitettävä.

2 Päiväraha

Päivärahan suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Jos työntekijä ulkomaan komennuksella saa ilmaisen asunnon tai ruoan tai molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi katsotaan tällöin 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

3 Matkustussääntö

Työpaikkaa varten voidaan vahvistaa matkustussääntö, jossa ulkomailla tehtävän työn työehdoista määrätään tästä työehtosopimuksesta poikkeavasti edellyttäen, että matkustussäännön mukaisten etujen on paikallisella sopimuksella todettu kokonaisuutena ottaen olevan samantasoiset kuin tässä työehtosopimuksessa on ulkomaan työn osalta määrätty.

25 § Muita korvauksia

Vaalit

1. Työnantaja korvaa valtiollisia ja kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että vaalilautakunta tai –toimikunta kokoontuu hänen työaikanaan.

Merkkipäivät

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun kyseinen päivä sattuu hänen työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.

Kutsunta

3. Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijällä hänelle siitä aiheutuvan ansion menetyksen.

Reservin harjoitukset

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet

palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Hautaus- ja vihkiäispäivät

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana vihkiäispäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

26 § Sairausajan palkka

Karenssipäivä

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, työehtosopimuksen 7 § 2. kohdassa tarkoitettu työajan tasaamisvapaa taikka työehtosopimuksen 8 § 3. kohdassa tai 9 § 7. kohdassa tarkoitettu vuorovapaa.

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 kalenteripäivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai päivärahaa, jatkuu sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan ilman karenssipäivää, kunnes sairaus tai sairausajan palkanmaksujakso päättyy.

Työkyvyttömyyden toteaminen

Työntekijän työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön, omalääkärijärjestelmän käyttämisen tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista.

Korvausjakso

Sairausajan palkkaa maksetaan sen pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä ja edellä mainituilta työajan lyhennysvapaa- ja vuorovapaapäiviltä, kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakson pituus kalenteripäivinä
vähintään 1 kk:n mutta alle 3 v.	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 v.	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 v.	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Jos henkilö sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa, käsitellään poissaoloja yhtenä sairautena.

Alle 1 kuukauden työsuhte

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhte on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enintään niiltä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituiseen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkkaa maksetaan myös karenssipäivältä, mikäli

- työntekijän työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 6 kuukautta, tai
- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut kauemmin, kuin sairastumispäivän ja seitsemän seuraavaa arkipäivää, tai
- mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.

Sairastuminen kesken työpäivän

Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai –vuoron, maksetaan hänelle palkkaa työpäivän tai –vuoron loppuun.

Sairausajan palkan epääminen

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

Vähennykset

3. Sairausajan tai synnytysloman palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan tai synnytysloman palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

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

4. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan 1. kohdan mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta jolta työnantaja 1. kohdan mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. kohdan nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.
5. Jos työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa kohtaan 1 perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. kohdan edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa

kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Ilmoitusvelvollisuus

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet**Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella**

- Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.
- Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen erityiset perusteet taannehtivuudelle.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

- Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.
- Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.
- Sairaslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet on selvitettävä paikallisesti asianosaisten kesken. Mikäli tämä ei onnistu, saatetaan asia työmarkkinoilla vallitsevan normaalin neuvottelujärjestelmän välityksellä sairauslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

Palkkaetujen väärinkäyttö on työ sopimuksen päättämisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työ sopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työ sopimuksen päättämiseen.

Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

- Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Aikainen ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

- Milloin työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksu-velvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen

- Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisevään toimintaan. Osapuolten yhteinen etu on saada poissaolot mahdollisimman vähäisiksi.
- Liitot seuraavat tarkemmin sovitulla tavalla sairauspoissaolojen kehittymistä ja selvittävät tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien selvittämiseksi.
- Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Korvaava työ

Työntekijä ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli työntekijän terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntija selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta.

27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Sairausvakuutuslain mukaan äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää ja vanhempainvapaan pituus enintään 158 arkipäivää. Lapsen isällä on lisäksi oikeus 1 - 18 arkipäivän mittaiseen enintään neljässä osassa pidettävään isyysvapaaseen milloin tahansa äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Lisäksi isällä on tietyissä sairausvakuutuslain 23 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa oikeus isyysrahaan enintään 12 arkipäivältä.

Äitiysvapaan palkka

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 26 § 1. kohdan mukaisten ajanjaksojen ajalta työsopimuslain 4. luvun 1 § perusteella tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkaa, jos työntekijä siirtyy äitiysvapaalle hoitovapaalta.

Isyysvapaan palkka

3. Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksoilta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Kokonaissuunnitelma

4. Perhevapaista on ilmoitettava työsopimuslain 4 luvussa säädetyn mukaisesti.
5. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

28 § Sairaan lapsen hoito

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

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 1315/89 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistukseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Selvitys lapsen sairaudesta

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

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovelvollisista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa

asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3. Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

4. Saman sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia.

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

5. Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon.

Poissaolon ollessa sovittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Sairasta lasta ei voida aina jättää yksin sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

6. Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus työntekijän vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 3 § luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. TT ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7. Yksinhuoltaja

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

8. Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

29 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset terveystarkastukset

Työnantaja korvaa säännöllisen työajan ansion, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Muut lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai

muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärintarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus sekä raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset. Samoin niihin rinnastetaan syöpäsairauden ja äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoina

edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

Laskenta

Edellä tarkoitettu ansionmenetyks määrätty työehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentasääntöjen mukaan. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

30 § Työturvallisuus

1. TT:n ja SAK:n välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta työjärjestyksineen noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Tämän ohella työnantaja noudattaa työturvallisuudessa sekä tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumisessa lain määräyksiä sekä työsuojeluviranomaisten antamia ohjeita.
3. Kun kemikaaleja otetaan työssä käyttöön, työnantajan on selvitettävä missä määrin ne ovat vaarallisia ja huolehdittava suojatoimenpiteistä sekä turvalliseen käyttöön liittyvästä tiedottamisesta työntekijöille. Erityisesti on annettava opetusta käyttöturvallisuustiedotteista ja pakkausmerkinnöistä.
4. Työturvallisuuslaissa tarkoitettuun perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristön-suojeluasiat.
5. Liitot suosittelvat, että työpaikassa, jossa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodosta ole paikallisesti sovittu, pidetään työnantajan koolle kutsutuna vähintään puolivuositain työsuojelun yhteistoimintakokous.

Työsuojelun yhteistoimintakokouksessa käsitellään työpaikan ympäristöasioita, arvioidaan olosuhteita ja työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä asetetaan kehittämistavoitteita.

Työntekijöitä kokouksessa edustaa työsuojeluvaltuutettu. Ellei valtuutettua ole valittu, niin työntekijöitä edustaa pääluottamusmies tai muu heidän valitsemansa henkilö.

31 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja on velvollinen ottamaan ryhmähenkivakuutuksen, jota toteutettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen TT:n ja SAK:n antamia ohjeita.

32 § Vuosiloma**Loman pituus**

1. Työntekijä saa vuosiloman tai sitä vastaavan vapaa-ajan vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Vuosiloma annetaan lomakautena ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä 1:

1. Keskeytymättömässä vuorotyössä vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaaajaksioihin ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Jos lomakautena 2.5. – 30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntaiden lisäksi muita lakisääteisesti lomapäiviksi kelpaamattomia päiviä, määräytyy työehtosopimuksen 9 § 2. kohdan tarkoittama työaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.
3. Jos työt keskeytetään loman ajaksi, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.
4. Jos työt keskeytetään loman ajaksi ja työntekijä, jolla ei ole oikeutta lomaan tai ei niin pitkään lomaan kuin keskeytys kestää, haluaa tehdä työtä tänä aikana, pyritään sitä hänelle mahdollisuuksien mukaan järjestämään.
5. Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka kokonaan tai osa siitä maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä.

Lomaltapaluuraha

6. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.
7. Lomaltapaluuraha maksetaan kesäloman osalta 15.5. ja talviloman osalta 15.2. tai mainittuja ajankohtia lähinnä tapahtuvien palkanmaksujen yhteydessä ellei maksuajankohdista paikallisesti sovita tosin.
8. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut pois työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 § 2. momentissa mainitun syyn takia.
9. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
10. Lomaltapaluuraha maksetaan myös vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.
11. Jos työntekijän määräaikainen työsuhde tai toistaiseksi voimassaoleva työsuhde muusta kuin hänestä itsestään johtuvasta syystä päättyy lomakauden (2.5. – 30.9.) aikana, maksetaan hänelle lomaltapaluuraha kesken jääneen tai kokonaan pitämättä olevan, edellisen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaitun kesäloman osalta.
12. Lomaltapaluuraha maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan. Jos vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta.

Lomaltapaluuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitettua tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Paikallisesti voidaan sopia lomaltapaluurahan tai sen osan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

33 § Ruokailu- ja vaatesuojat

1. Kullekin työpaikalle tai sen välittömään läheisyyteen varustetaan tarkoitustaan vastaavat ruokailuhuoneet ja lukittavat vaatesuojat, jotka pidetään työnantajan toimesta puhtaina ja lämpiminä. Samoin varataan kullekin työmaalle tarpeelliset pesulaitteet.
2. Raikasta vettä pidetään työntekijäin saatavana.

VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTO

34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.1.2013

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/euroa/kk
-20	1	70
21-40	5	70
41-70	8	92
71-100	11	101
101-175	15	120
176-220	18	128
221-320	27	138
321-420	30	159
421-	kokonaan vapautettu	160

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.7.2014-30.11.2016

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/euroa/kk
-20	1	74
21-40	5	74
41-70	8	97
71-100	11	106
101-175	15	126
176-220	18	134
221-320	27	145
321-420	30	167
421-	kokonaan vapautettu	168

Päälouottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päälouottamusmiehe- vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Työntekijöiden lukumäärään ei kuitenkaan lasketa alle 3 kuukauden määrä- aikaisessa työsuhteessa olevia. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Päätoimisen päälouottamusmiehen peruspalkan tulee vähintään seurata sen ammattiryhmän palkkakehitystä, johon hän on kuulunut tullessaan valituksi päälouottamusmieheksi.

35 § Ammattiosaston kokoukset

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

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, 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. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta,

työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuville.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
- e) TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n toimihenkilöllä on oikeus, sovituaan siitä ensin työnantajan kanssa, käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvalla työpaikalla.

36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n jäsenmaksu ja tilittää ne TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten, kuin Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

37 § Ilmoitustaulut

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n ja paikallisen osaston ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä työnantajaa tai hänen edustajaansa loukkaavia.

VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

38 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Ellei asiaa näinkään saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmiehesiirtää sen pääluottamusmiehen hoidettavaksi.

39 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko

työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Kun kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovituaan siitä luottamusmiehen kanssa.

40 § Erimielisyyksien sovittelu

Neuvotteluvollisuus

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa siitä kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.
2. Ellei edellä 1. kohdassa mainittua asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.
3. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**41 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimiä kokoukset**

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokoukseen, on oikeus saada vapautusta työstä osallistua näiden hallintoelimiä virallisiin kokouksiin.

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

42 § Koulutus

Koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

43 § Rationalisointi

1. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Työn- ja aikatutkimuksiin nähden noudatetaan niitä perusteita, jotka on sovittu liittojen välisessä yleissopimuksessa.

44 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

1. Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen tasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjäin keskeinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

46 § Järjestäytymismääräyksiä

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kulunvalvontaan soveltuvia tai muita laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.
2. Työntekijä, joka haluaa jäädä pois työstä, ilmoittakoon siitä esimiehelle, joka myöntää vapautuksen, mikäli työtehtävät sen sallivat. Sairastumisesta tehtävästä ilmoituksesta työnantajalle on säännökset 26 §:ssä.
3. Kun työntekijä poistuu työpaikalta ja on olemassa perusteltu syy, hänelle voidaan suorittaa tarkastus. Tarkastusta toimitettaessa voidaan puuttua työntekijän yksityisyyden suojaan ainoastaan siinä laajuudessa kuin tarkastuksen tarkoituksenmukainen suorittaminen edellyttää.
4. Alkoholijuomien hallussapito, nauttiminen ja niiden vaikutuksen alaisena oleminen on tehtaan alueella ehdottomasti kielletty.
5. Mikäli työnantajalla on perusteltu syy epäillä, että henkilö on päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla, on henkilön työnantajansa kehotuksesta osoitettava päihteettömyytensä luotettavalla tavalla.

47 § Sopimuksen voimassaolo

1. Työehtosopimus on voimassa 30.11.2016 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

* *

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

Helsingissä marraskuun 7. päivänä 2013

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA ÖLJY-, MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVIEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUKSEN MUKAISESTI

Aika 7.11.2013
 Paikka Kemianteollisuus KT ry, Eteläranta 10, Helsinki
 Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
 Pekka Hotti

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
 Timo Vallittu

Suomen kansantalouden työllistämiskyky sekä mahdollisuudet turvata hyvinvointiyhteiskunnan rahoitukseen tarvittava talouskasvu ovat vaarantuneet kansainvälisen epävarmuuden jatkumisen, nopeiden rakennemuutosten välittömien seurauksien sekä kilpailukyyn riittämättömyyden vuoksi. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat tämän vuoksi sopineet 30.8.2013 pitkäkestoisesta ja kokoavasta kasvusopimuksesta, jonka päämääränä on talouden kääntäminen terveelle kasvu-uralle lisäämällä työllisyyttä, tukemalla kaikkien palkansaajien ostovoimaa ja ansiokehitystä tasapuolisesti sekä parantamalla yritysten menestymismahdollisuuksia globaalissa kilpailussa.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat tänään allekirjoittaneet työmarkkina-keskusjärjestöjen edellä mainitun työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisen pöytäkirjan öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työehtosopimuksen uudistamisesta vuosille 2014–2016.

1 Sopimuskausi

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2014–30.11.2016.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.3.2014 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2012–28.2.2014 allekirjoitetut työehtosopimukset.

2 Palkantarkistukset ajalle 1.3.2014–30.6.2015

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa, mutta ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.7.2014 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 12 senttiä tunnilta tai 20 euroa kuukaudessa.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksettavan korotuksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Paikallinen sopiminen palkantarkistuksen ajankohdasta

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia yleiskorotuksen maksuajan kohdasta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) toisin.

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

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

Mikäli yrityksissä tehdään yleiskorotuksen luonteisia palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia yleiskorotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään yleiskorotuksen.

2.1 TVL-palkat 1.7.2014

Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden ryhmäohjepalkat 1.7.2014 alkaen

Ryhmäohjepalkat 1.7.2014

Palkkaryhmä	€/kk
1	2163
2	2002
3	1899
4	1801
5	1736

Korotusten toteuttaminen yritysکوhtaisissa palkkausjärjestelmissä

Sopimusalan yrityksistä Neste Oil Oyj:llä on käytössään oma, talokohtainen palkkausjärjestelmänsä. Tähän talokohtaiseen järjestelmään toteutetaan sopimusratkaisu yrityksen palkkausjärjestelmätoimikunnassa sovittavalla tavalla.

2.2 Nuorten ohjetuntipalkat 1.7.2014

Nuorten ohjetuntipalkat	snt / h	€/kk
15 v	826	1396
16 v	839	1417
17 v	847	1433

2.3 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.7.2014

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset koko sopimuskaudelle 1.3.2014 - 30.11.2016.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.7.2014

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus
– 20	1	74
21–40	5	74
41–70	8	97
71–100	11	106
101–175	15	126
176–220	18	134
221–320	27	145
321–420	30	167
421-	kokonaan vapautettu	168

3 Palkantarkistukset ajalle 1.7.2015–30.6.2016

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa, mutta ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.7.2015 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %.

Paikallinen sopiminen palkantarkistuksen ajankohdasta

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia yleiskorotuksen maksuajan kohdasta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) toisin.

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

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

Mikäli yrityksissä tehdään yleiskorotuksen luonteisia palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia yleiskorotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään yleiskorotuksen.

3.1 TVL-palkat 1.7.2015

Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden ryhmäohjepalkat 1.7.2015 alkaen

Palkkaryhmä	€/kk
1	2176
2	2014
3	1910
4	1812
5	1746

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Sopimusalan yrityksistä Neste Oil Oyj:llä on käytössään oma, talokohtainen palkkausjärjestelmänsä. Tähän talokohtaiseen järjestelmään toteutetaan sopimusratkaisu yrityksen palkkausjärjestelmätoimikunnassa sovittavalla tavalla.

3.2 Nuorten ohjetuntipalkat 1.7.2015

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	829	1401
16 v	842	1423
17 v	850	1439

3.3 Vuorolisät 1.7.2015

Iltavuorolisää korotetaan 1 senttiä tunnilta ja yövuorolisää 2 senttiä tunnilta.

4 Neuvottelut 3. vuoden palkantarkistuksista

Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaan keskusjärjestöt tarkastelevat kesäkuussa 2015 yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisen uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyyn kehitystä sekä näihin vaikuttavia tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa ulkopuolista tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat kolmatta vuotta koskevan palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta.

Mikäli edellä mainitussa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, neuvottelevat tämän sopimuksen sopijaosapuolet kolmatta sopimusvuotta koskevan palkantarkastuksen toteutuksesta edellä mainittua selvitystyötä apuna käyttäen ja siten, että ratkaisu yritys- ja toimipaikkakohtaiset erot huomioiden vahvistaa vientisektoriin kilpailukykyä ja työllisyyttä. Mikäli palkantarkistuksia koskevissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 30.10.2015 mennessä, päättyy sopimus 31.12.2015.

5 Tekstimuutokset 1.3.2014 alkaen

5.1 Muutetaan 8 § Keskeytyvä vuorotyö

Lisätään kohdaksi 14:

14. Jos työntekijä on työskennellyt ylityössä työajan tasoittumisjärjestelmään merkityn vuorovapaansa aikana, katsotaan vapaa pidetyksi.

5.2 Muutetaan 11 § 9. Ylityön määräytyminen työaikamuodon vaihtuessa

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

9. Jos työntekijä työskentelee työviikon aikana eri työaikamuoodoissa, katsotaan ylityöksi asianomaisella viikolla eniten noudatetun työvuoroluettelon mukaisen työaikamuodon ylittävät tunnit, ellei ole sovittu näiden tuntien vaihtamisesta vapaa-aikaan.

5.3 Muutetaan 18 § 3. Palkanmaksu

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

2. Työsuhteen päättyessä eräänntyneet saatavat maksetaan viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana toisena yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

3. Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma kirjallisesti tai sähköisesti.

Pöytäkirjamerkintä

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

5.4 Muutetaan 20 § Keskituntiansio

Lisätään pykälän alkuun:

Yrityksissä, joissa peruspalkka tai ansion menetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka, ei ole velvollisuutta ottaa käyttöön seuraavassa kuvattavaa keskituntiansiota. Tällöin esimerkiksi ylityötilanteessa korotetaan kaikkia palkan osia.

Poistetaan pöytäkirjamerkintä 1 ja lisätään seuraava pöytäkirjamerkintä:

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijälle ei voida määrittää keskituntiansiota edellisen palkkakauden tai edellisen vuosineljänneksen mukaan esimerkiksi pitkäaikaisen sairausloman, äitiysloman, vuorotteluvapaan, vähäisten työtuntien tai muun vastaavan syyn johdosta, käytetään keskituntiansion määrittelyyn edellisen kokonaisen palkkakauden keskituntiansiota mahdollisilla yleiskorotuksilla korotettuna tai vastaavan työntekijäryhmän voimassaolevaa keskituntiansiota.

Samoin voidaan menetellä, jos henkilökohtainen keskituntiansio poikkeaa kohtuuttomasti ja aiheettomasti ilman noudatettuun työaikamuotoon (esimerkiksi vuorottajat ja tuuraajat), työtehtävään tai suorituspalkkatyöhön liittyvää perustetta vastaavan työntekijäryhmän voimassaolevasta keskituntiansiosta.

5.5 Muutetaan 26 § Sairausajan palkka, Korvaava työ

Muutetaan toisen kappaleen ensimmäinen virke:

Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntija selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä.

5.6 Muutetaan 28 § Sairaalan lapsen hoito

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

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

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

Muutetaan pöytäkirjamerkintöjä 2:

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisten ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovelvollisista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoito-mahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

5.7 Muutetaan Irtisanomissuojasopimus 19 § Takaisinottaminen

Siirretään 5 § Takaisinottaminen Irtisanomissuojasopimuksen 19 § yhteyteen ja muutetaan:

Tämän pykälän ja työ sopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

5.8 Muutetaan 46 § Järjestäytymismääräyksiä

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

4. Alkoholiuoman hallussapito, nauttiminen ja niiden vaikutuksen alaisena oleminen on tehtaan alueella ehdottomasti kielletty.

Lisätään kohta 5:

5. Mikäli työnantajalla on perusteltu syy epäillä, että henkilö on päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla, on henkilön työnantajansa kehotuksesta osoitettava päihteettömyytensä luotettavalla tavalla.

6 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

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

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

Jatkuvalla neuvottelulla laaditaan vuosittain erillinen suunnitelma, jossa suunnitellaan ennalta tavoitteet ja aikataulu.

Jatkuvan neuvottelun teemat sopimuskaudella 2014–2016

- Yhteistoiminnan ja neuvottelujärjestelmien kehittäminen
- Nuorten työllisyyden helpottaminen
- Tuottavuuden kehittäminen
- Työaikajärjestelyt, työ- ja perhe-elämän, sekä asiakastarpeiden yhteensovittaminen
- Sairauspoissaolot
- Ulkopuolisen työvoiman, sekä vuokratyövoiman käytön ongelmat
- Säännöllisen työajan ansion rakenteen uudistus
- Kokonaispalkkauudistus
- Työssä jaksaminen
- Ikäohjelmien käyttö ja yksilölliset työurasuunnitelmat
- Tasa-arvoinen työyhteisö – tasapuolinen kohtelu
- Erimielisyyksien ennaltaehkäisy työpaikoilla – yhteiset tulkinnot
- Yrityksen talouden vakauttaminen kriisitilanteessa
- Työehtosopimuksen rakenteen uudistus

7 Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

7.1 Tulos- ja voittopalkkiot

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

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitystavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.

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

Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.

7.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Liitot asettivat vuonna 2010 Hyvää huomenta - Hyvää huomista -hankkeen, jonka tavoitteena on edistää työhyvinvointia, kehittää osaamista, pidentää työuria, vähentää sairastavuutta ja lisätä tuottavuutta. Hankkeen tarkoituksena on etsiä uusia näkökulmia, ideoita sekä konkreettisia keinoja ja työvälineitä työhyvinvointiin yhdessä työmarkkinaosapuolten ja yritysten kanssa.

Sopijapuolten yhteinen Hyvää huomenta –Hyvää huomista – hanketta jatketaan sopimuskaudella hyödyntäen hankkeesta saatuja kokemuksia. Sopimuskaudella keskitytään erityisesti johtamisen, työyhteisötaitojen ja toimivan työyhteisön kysymyksiin. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden toteuttamisessa eri tavoin.

Työhyvinvointi on työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa yhteen sovitettavaa johtamista ja työyhteisötaitojen hallintaa. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työvireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahvuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

7.3 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Liitot pitävät tärkeänä, että kehityskeskustelussa tai vastaavassa käydään läpi työntekijän yksilölliset koulutustarpeet.

Tulevaisuuden muutostarpeisiin perustuvan koulutussuunnitelman tekeminen ja sen toteuttaminen edistävät ketteryyttä, innovatiivisuutta, työurien pidentymistä ja työntekijöiden työllistymistä.

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

Liittojen välinen työryhmä opastaa ja kouluttaa Kemianteollisuus ry:n jäsenyritysten henkilöasioista vastaavia, esimiehiä ja luottamushenkilöitä koulutussuunnitelman laatimiseen, joka vastaa tulevaisuudessa työntekijöiden osaamisessa tapahtuvia kehitys- ja muutostarpeita ja samalla oikeuttaa ylimääräiseen verovähennykseen.

8 Sopimuksen voimassaolo

8.1 Sopimuskauden päätyminen

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

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

8.2 Irtaantuminen työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesta ratkaisusta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.10.2013, onko työllisyys- ja kasvusopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt eivät sitoudu mainitun sopimuksen kohtien 3-5 mukaisiin työelämän kehittämisratkaisuihin, tämä sopimus raukeaa ja menettää merkityksensä, ja sen sijaan sovelletaan 1.12.2011 allekirjoitettuja, ajalle 1.2.2012–28.2.2014 voimassa olevaksi sovittuja työehtosopimuksia.

Tämän sopimuksen rautessa osapuolet neuvottelevat tämän sopimuksen pohjalta 1.3.2014 voimaan tulevasta työehtosopimuksesta 28.2.2014 mennessä, elleivät osapuolet sovi muusta ajankohdasta. Jos asiasta ei päästä yksimielisyyteen, voimassaoleva työehtosopimus raukeaa 28.2.2014.

9 Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Sovittujen palkankorotusten ja muiden muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

10 Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Pekka Hotti

TEAM TEOLLISUUDEN AMMATTILIITTO RY

Timo Vallittu

Liitteet LIITE 1: Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

LIITE 1

TYÖEHTOSOPIMUKSEEN TEHTÄVÄT TEKNISET MUUTOKSET

Poistetaan Yleissopimuksesta kohta Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen tarpeettomana.

**ÖLJY-, MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUDEN
PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄ KOSKEVA SOPIMUS****1. Johdanto**

Tämä palkkausjärjestelmä kuuluu osana Kemianteollisuus ry:n ja Kemianliitto ry:n väliseen öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuutta koskevaan työehtosopimukseen. Palkkausjärjestelmän tarkoituksena on määrittellä, millä perusteella ja millä tavoin tuotantolaitosten työntekijäin palkkaus määräytyy. Palkkaus-sopimuksessa mainittujen eri palkkaryhmien ohjepalkat määritellään edellä mainitussa työehtosopimuksessa.

Palkkausjärjestelmä ei perustu vakansseihin eikä säätele laitosten miehitystilannetta.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on, että se tehokkaan koulutustoiminnan avulla lisää henkilökunnan ammattipätevyyttä ja luo koko työelämän ajaksi mahdollisuuksia, jotka kannustavat kehittämään ammattitaitoa ja palkitsevat siitä. Korkea ammattitaito parantaa toiminnan laatua, jolloin tuottavuus nousee, tuotteiden laatu paranee ja työturvallisuus sekä ympäristönsuojelu kehittyy.

Palkkausjärjestelmä ottaa huomioon tehtävien vaativuuden sekä henkilön ammattitaidon. Palkkaporrastusta varten on olemassa viisi vaativuusluokkaa, joita merkitään vaativammasta vähiten vaativaan numeroilla 1, 2, 3, 4 ja 5. Henkilön sijoittuminen näihin palkkaryhmiin määräytyy hänen ammattitaitonsa perusteella.

Palkkaryhmästä toiseen siirtyminen tapahtuu ammattipätevyyden lisääntymisen perusteella, mikä puolestaan tapahtuu järjestelmällisen koulutuksen ja työnopastuksen avulla yhdessä tehtävään harjaantumisen kanssa.

Jokainen joutuu työskentelemään kaikissa niissä tehtävissä, joita asianomaisen ammatin hallinta edellyttää. Ammattitaidon ajan tasalla pitäminen edellyttää tuotantoteknologian ja ammattitaitovaatimusten muuttuessa uusien tietojen ja taitojen hankkimista. Palkkauksen kannalta tämä merkitsee, että henkilölle maksetaan palkkaa näissä palkkaryhmissä sen mukaan, mitä hän osaa eikä sen mukaan, mitä hän kulloinkin tekee.

Henkilön palkkakehitys palkkaryhmissä on ensisijaisesti riippuvainen siitä, miten hänen ammattitaitonsa kehittyy ylempään palkkaryhmään siirtymistä varten. Tämän lisäksi maksetaan jokaisessa ryhmässä ns. aikaharjaantumislisää määrärajan kuluttua laskettuna siitä hetkestä, jolloin henkilö on nimetty kyseiseen ryhmään.

Saavutetun ammattitaidon lisäämiseksi, syventämiseksi tai monipuolistamiseksi on palkkaryhmissä etenemisen rinnalle ja lisäksi luotu mahdollisuus siirtyä erikseen sovitulle vastuualueille. Erikseen sovituille vastuualueille on

mahdollisuus siirtyä, kun on olemassa vastuualueita, joiden tehtävät ovat laajuudeltaan, vaativuudeltaan tai vastuultaan vaativampia kuin kyseisen osaston tai ammattiryhmän korkeimman pakkaryhmän tehtävät ja asianomainen henkilö täyttää erikseen sovitun vastuualueen hoitamiseksi asetetut edellytykset. Näillä erikseen sovitulla erikoisvastuualueilla työskentelevien henkilöiden palkkaus määrittyy tässä palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla.

Lisäksi työnantaja ottaa huomioon henkilöiden henkilökohtaisia erityis-ominaisuuksia maksamalla pätevyyslisää.

II Palkkausjärjestelmä

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä palkkausjärjestelmää sovelletaan Neste Oil Oyj:n tuotantolaitosten, sekä Borealis Polymers Oy:n, StyroChem Finland Oy:n, Gasum Oy:n, Ashland Finland Oy:n Kilpilahden tuotantolaitosten ja Neste Jacobs Oy:n kaikkiin vakinaisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin, jotka ovat täyttäneet 18 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:

Kesätyöntekijöihin ja harjoittelijoihin sovellettavat palkkausperusteet määritellään yhtiöittäin ja ne annetaan tiedoksi pääluottamusmiehelle.

2 § Vaativuusporrastus ja sijoittuminen palkkaryhmiin

Tehtävät on porrastettu viiteen vaativuusluokkaan eli ryhmään ammatinhallinnan perusteella, jolloin huomioidaan ammattiin tähtäävä koulutus ja ammatissa harjaantumisaika. Hyväksytystä ammattikoulutuksesta lasketaan puolet koulutusajasta ammatissaoloajaksi seuraavin poikkeuksin:

- Ylioppilaspohjaisen ammattiin tähtäävän ammattikoulun suorittaneille lasketaan koulutusajasta ammatissaoloajan veroiseksi ¼.
- Kemian prosessiteollisuuskurssin aika luetaan sen hyväksytysti suorittaneille ammatissaoloajan veroiseksi.
- Työnantajan toimesta työpaikalla tapahtuva koulutus lasketaan kokonaan ammatissaoloajan veroiseksi.
- Muusta hyväksytystä ammattikoulutuksesta noudatetaan erikseen tehtyä sopimusta. Erityisesti tuotantotehtävissä henkilön sijoittuminen ryhmään määräytyy sen perusteella miten asianomainen on ammatillisesti pätevä hallitsemaan tuotantolaitosten kokonaistoiminnan eri osien eli ns. tehtäväkokonaisuuksia. Harjaantuminen tehtävään edellyttää vähimmäisaikoja, jotka on esitetty eo. Ryhmän vaatimuksissa. Siten luokitus eri ryhmiin ja siirto ryhmästä toiseen edellyttää paitsi luokitusmääritelmän edellyttämän pätevyyden hallintaa myös sopimuksessa mainittujen ajallisten kokemusmäärien täyttämistä.

3 § Ryhmittelyvaatimukset

Palkkaryhmä 5: ammattimiesharjoittelija

- Ikä vähintään 18 vuotta
- Soveltuvuus 3-vuorotyöhön
- Ammattikoulun tai siihen rinnastettavien kurssien suoritus suositeltava.

Palkkaryhmä 4: nuorempi ammattimies

- Nimitys 3 kuukauden kuluttua
- Huomioidaan asianomaisen mahdollinen ammattikoulun tai siihen rinnastettavien kurssien suorittaminen tai aikaisempi kokemus prosessiteollisuudessa.

Palkkaryhmä 3: ammattimies

- Tuotantomies 4:nä 15 kuukautta
- Peruskurssin hyväksytty suoritus
- Kahden tehtäväkokonaisuuden, josta toinen on ns. perustehtäväkokonaisuus, hallinta

Palkkaryhmä 2: ammattimies

- Tuotantomies 3:na 1 ½ vuotta
- Jatkokurssin hyväksytty suoritus
- Kolmen tuotantotehtäväkokonaisuuden hallinta

Palkkaryhmä 1: vanhempi ammattimies

- Tuotantomies 2:na kaksi vuotta
- Kyky toimia ensiasteen esimiehenä erikoistapauksissa
- Seitsemän tuotantotehtäväkokonaisuuden hallinta

Pöytäkirjamerkintä:

Tuotannossa työskentelevistä käytetään yleisnimekkä operaattori.

4 § Operaattorin tehtäväkuvan laajennus

Perushuoltotehtävät ja analyysit voidaan sisällyttää kaikkien tuotantomiesten tehtäviin.

Jos ko. tehtäviä ei ole sisällytetty tehtäväkokonaisuuksiin tai erikseen sovittuihin erityisvastuualueisiin, voidaan osastokohtaisesti sopia operaattorin tehtäväalueen laajentamisesta seuraavilla edellytyksillä:

- Operaattori tekee sekä havaitsemiaan että hänelle osoitettuja perushuolto- tehtäviä, jotka voidaan suorittaa ilman työkaluja tai normaalien työkalujen, kuten jako- ja lenkkiavaimien, putkitonkien, meisselien jne. avulla. Erikois-

työkaluja vaativat työt, kuten lyöntiavainta vaativat suurien laippojen kiristykset, eivät kuulu perushuoltotehtäviin.

- Operaattori suorittaa tuotantotoiminnassa käytettävien ja syntyvien aineiden ominaisuuksien mittauksia, kuten esimerkiksi nestekaasujen kuparikorroosio, tisleiden tohtorin koe, savukaasujen happipitoisuus ja sulaindeksi, ominaisuuksien mittauksella tarkoitetaan tässä pääasiassa kenttälaitteiston tehtäviä tai muutoin vaikeusasteeltaan vastaavia mittauksia.
- Operaattori osallistuu aktiivisesti perushuoltotehtävien suorittamisesta ja ominaisuuksien mittauksista annettaviin koulutuksiin.
- Lisä voidaan sopia maksettavaksi vaikei osastolla perushuoltotehtävien rinnalla olisikaan tehtävissä tässä tarkoitettuja analyysejä.
- Lisä sovitaan vähintään vuoden pituiseksi määräajaksi ja maksamisperusteet tarkistetaan ennen määräajan päättymistä

Tehdyn sopimuksen perusteella maksetaan työntekijälle erillisenä lisänä 1.10.2007 lukien 60 € kuukaudessa. Paikallisesti voidaan sopia lisäammattitaitoisin sisällyttämisestä palkkaan.

5 § Tuotantomiesten ryhmittelyvaatimusten määritelmät

Yksi tuotantotehtävän kokonaisuus tai vastaava, esimerkiksi:

Tehtäväkokonaisuudella tarkoitetaan sovittua kokonaisuutta, jonka oppiminen normaalitilanteessa edellyttää vähintään kuuden kuukauden pituista opiskelua ja työskentelyä määritetyn tehtäväkokonaisuuden alueella. Tämän jälkeen asianomainen henkilö pystyy vaaditulla tavalla hoitamaan tehtäväkokonaisuuteen kuuluvat tehtävät.

Tehtäväkokonaisuudella tarkoitetaan esim. prosessiyksikköä laitteineen ja tehtävien hoitoon liittyvine ohjaus- ja tietojärjestelmineen. Tehtäväkokonaisuus voi koostua myös tuotantolinjan osan eriasteisesta hallinnasta; laadun- tekemiseen, asiakaspalveluun, turvallisuuteen ja ensiapuun, kunnossapitoon sekä ympäristönsuojeluun liittyvistä tehtävistä.

Tehtäväkokonaisuuksilla mitataan ammattimiesten osaamisen laajuutta ja ammattitaitoa. Tehtäväkokonaisuudet sovitaan yksiköittäin paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden kesken. Yhtiöittäin ja yksiköittäin sovitut tehtäväkokonaisuudet todetaan tarvittaessa palkkauksen yhteistoimikunnassa.

6 § Tuotantotehtäväkokonaisuudet tai vastaavat

Työehtosopimukseen 25.1.1993 – 30.11.1994 kirjatut ja sen jälkeen yhteistoimikunnassa aiemmin hyväksytyt tuotantotehtäväkokonaisuudet ovat voimassa siihen saakka kunnes niistä sovitaan toisin edellä olevan pykälän tarkoittamalla tavalla paikallisesti.

7 § Kunnossapitotyöntekijöiden ja muiden kuin varsinaisten tuotantotyöntekijöiden ryhmittelyvaatimukset

Ryhmä 5

- Ikä vähintään 18 vuotta
- Soveltuu tehdastyöhön
- Ammattikoulun tai siihen rinnastettavien kurssien suoritus suositeltavana
- Tähän ryhmään kuuluvat lisäksi
 - Rakennusmies
 - Ammattimiesharjoittelija
 - Siistijä
 - Asentajaharjoittelija

Pöytäkirjamerkintä:

Siistijöillä on mahdollisuus koulutukseen ja osoitetun osaamisen kautta siirtyä 4. palkkaryhmään

Ryhmä 4

Tähän ryhmään kuuluvat varsinaisten ammattimiesten apuna työskentelevät työntekijät (nuoremmat ammattimiehet) ammatissaan kehittyäkseen. Edellytyksenä kolme kuukautta ryhmässä 5.

- laitosmies
- rakennusmies
- nuorempi asentaja
- nuorempi varastotyöntekijä
- siistijä

Ryhmä 3

Ne työntekijät (ammattimiehet), jotka suorittavat aputoita vaikeissa olosuhteissa tahi vaativia tehtäviä, joissa edellytetään puolentoista vuoden kokemusta ja työmenetelmän tuntemusta sekä

- rakennusmies
- autonkuljettaja

Siistijä voi nousta palkkaryhmä 3:een edellyttäen, että siistijän osalta palkkaryhmä 3:een nostamisen yleiset edellytykset täyttyvät ja siistijä osoittaa suorittaneensa siistijän työhön soveltuvan ammattitutkintolain mukaisen tutkinnon tai erikoisammattitutkinnon.

Ryhmä 2

Ne työntekijät (ammattimiehet), jotka suorittavat varsinaisia ammattitöitä, joiden suorittajilta vaaditaan noin kolmen vuoden kokemusta ammatissaan. Kaikissa tapauksissa on ryhmään 2 siirtymisen edellytyksenä, että asianomainen

työskentelee ammattitehtävissä ja että hän on kehittänyt siten, että hän pystyy hoitamaan tätä tehtävää itsenäisesti. Lisäksi tähän ryhmään voi siirtyä kuorma-autonkuljettaja, joka hallitsee kuorma-autoon käytettävien raskaiden lisälaitteiden (esim. lumiaura, lana, perävaunu, jne.) käytön, sekä edustusautonkuljettaja ja satamamies.

Ryhmä 1

Tähän ryhmään kuuluvat varsinaiset ammattityöntekijät, eli vanhemmat ammattimiehet ja siirtymisen edellytyksenä on joko ennen yhtiön palvelukseen tuloa tai sen jälkeen hankittu perusteellinen ammattitaito.

Lisäksi henkilöllä tulee olla omalta ammattialtaan teoreettisten perustietojen lisäksi viiden vuoden työkokemus.

Asianomaisella tulee lisäksi olla tehtävänsä nähden tarpeellisen laitoksen yleisintuntemus sekä kyky toimia esimiehenä erikoistapauksissa. Lisäksi tähän ryhmään kuuluvat:

- satamamies, joka hoitaa kaikkien satamalaitteiden kautta tapahtuvia laivauksia
- veneenkuljettaja, jolla on satamamies 1:ltä vaadittava satamamiestehtäväpätevyys sekä Merenkulkuhallituksen tarkastajan edellyttämä pätevyys veneen kuljettamisesta.
- Laivausmies, mikäli hallitsee 7 tuotantotehtäväkokonaisuutta ja on toiminut laivaustehtävissä.

Palkkaryhmittelyn mukaisen yleisnimikkeen rinnalla voidaan käyttää läheisemmin ammattialan kuvaavaa nimikettä esim. koneasentaja.

8 § a) Siirtyminen erikseen sovituille erikoisvastuualueille

Osasto-, yksikkö- ja projektiostaisten tarpeiden mukaan voidaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä sopia työpaikoittain ja osaamisalueittain erikoisvastuualueita, joiden hoitajaksi työntekijällä on mahdollisuus siirtyä, kun hän täyttää erikseen määritellyn vastuualueen hoitamiseksi asetetut edellytykset. Erikseen sovitujen erikoisvastuualueiden tehtävät ovat laajuudeltaan, vaativuudeltaan tai vastuultaan vaativampia kuin osaston tai ammattiryhmän korkeimman palkkaryhmän tehtävät. Tässä tarkoitettujen vastuualueet eivät ole vakansseja.

Siirtymisedellytyksenä erikseen sovituille erikoisvastuualueille on aina ensisijaisesti tarpeen perusteella tapahtunut erikoisvastuualueen määrittely.

Muiden siirtymisedellytysten määrittelyssä otetaan huomioon erikseen sovitun erikoisvastuualueen tehtävät ja ao. henkilön koulutus ja kokemustausta alla mainittujen, yhteisesti sovitujen periaatteiden mukaisesti.

1. Kokemus

Vähintään viisi vuotta työkokemusta yhtiöissä, josta vähintään kaksi vuotta työskentelyä osaston/ammattiryhmän korkeimmassa palkkaryhmässä.

2. Soveltuvuus

Erikseen sovituille erikoisvastuualueille sovitaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä yleiset soveltuvuus-kriteerit. Työnantaja määrittelee edellä mainittujen kriteerien perusteella asianomaisen henkilön soveltuvuuden kyseisen erikseen sovitun erikoisvastuualueen hoitajaksi. Määrittelyssä työnantaja kuulee lähimmän esimiehen arvion ja informoi asianomaista työryhmää. Soveltuvuudessa voidaan käyttää myös ulkopuolista arviointia.

3. Valmentautuminen

Koulutus ja harjoittelu

Erikseen sovitun erikoisvastuualueen hoitamiseen valmentaudutaan itseopiskelulla ja/tai kurssimuotoisella opiskelulla.

Harjoittelu muodostaa osan valmistautumista. Harjoittelun tarkoituksena on täydentää koulutuksella saatuja tietoja. Harjoittelun osana on aina kyseisen erikseen sovitun erikoisvastuualueen hoitamiseen liittyvä harjoittelu vastuualueen määrittelyn tarkoittamassa laajuudessa.

Koulutus- ja harjoittelusuunnitelman, joka sisältää molempia osapuolia sitovan aikataulun, laatii työnantaja kyseisen henkilön koulutuksen ja työkokemuksen huomioon ottaen. Suunnitelman laatimisessa kuullaan henkilöä ja asianomaista luottamusmiestä.

Koulutuksen ja harjoittelun kesto on yhdessä, tai niin sovittaessa, useammassa jaksossa yhteensä noin kuusi kuukautta. Määrittelyssä otetaan huomioon soveltuvien osin aiemmin hankitut tiedot ja taidot. Projektiluonteisia tehtäviä hoidettaessa edellä mainitusta kuuden kuukauden aikarajasta voidaan poiketa.

Osaamisen osoittaminen

Koulutus- ja harjoittelusuunnitelmaan liittyen todetaan oppiminen ja osaaminen soveltuvalla menettelyllä, joka voi olla joko kysymyssarja, työtehtävien simulointi, työnäytteitä tai muu yhteisesti soveltuvaksi todettu menettely tai edellä mainittujen menettelyjen yhdistelmä.

4. Erikseen sovitun erikoisvastuualueen hoitaminen ja palkkaus

Henkilön täyttyessä edellä mainitut edellytykset ja ryhdyttyä hoitamaan sekä hoitaessaan erikseen sovitun erikoisvastuualuetta hänelle maksetaan erillisistä, jonka suuruus on 10 % palkkaryhmä 1:n ryhmäohjepalkasta.

8 § b) Siirtyminen määräaikaisille erikseen sovituille erikoisvastuualueille

8 §:n a-kohdan mukaisesti voidaan sopia projektiluonteisia määräaikaisia erikseen sovittuja erikoisvastuualueita. Määräaikaisella projektityöllä tarkoitetaan tätä kohtaa sovellettaessa siirtymistä kokopäivätoimisesti hoitamaan erikseen sovittuun erikoisvastuualueen tehtävää yli yhden kuukauden pituiseksi ajaksi.

Siirtymisedellytykset kokemus, soveltuvuus ja valmentautuminen tarkastellaan 8 §:n a-kohdan periaatteita soveltaen kyseisen tilanteen erityistarpeet huomioiden.

Projekti määritellään kirjallisesti ennen tehtävään siirtymistä.

Projektitehtävään siirtyminen sovitaan kirjallisesti ennen tehtävään siirtymistä, jolloin määritellään projektin kesto ja kouluttamisaika.

Projektivastuualueelle siirtyville maksetaan siirtymisen alusta alkaen määritellyltä ajalta erillinen lisä, jonka suuruus on 10 % palkkaryhmä 1:n ryhmäohjapalkasta.

Muut kuin tässä tarkoitetut projektitehtävät hoidetaan nykyisen palkkausjärjestelmän korvauseriaatteiden mukaisesti.

8 § c) Teknologian ja siitä johtuvat ammattitaitovaatimusten muutokset

Työntekijän ammattitaitovaatimusten muutosta tarkastellaan aina silloin, kun tuotantotoimintaan liittyvä teknologia oleellisesti muuttuu ja tämä aiheuttaa uusia vaatimuksia ammattitaidolle.

Teknologian muutos tässä yhteydessä voi tarkoittaa esimerkiksi uutta prosessiyksikköä tai vanhan yksikön tai linjan uudistamista. Ammattitaitovaatimuksen muutoksen on oltava noin yhtä tai sitä useampaa tehtäväkokonaisuutta vastaavan muutoksen suuruinen.

Samassa yhteydessä ja em. edellytyksillä tarkastellaan myös tehdaspalvelutehtävissä tapahtuvia ammattitaitovaatimusten muutoksia.

Ammattitaito todetaan soveltuvalla menettelyllä, joka voi olla joko kysymyssarja, työtehtävien simulointi, työnäyte tai muu yhteisesti soveltuvaksi todettu menettely tai edellä mainittujen menettelyjen yhdistelmä.

Ammattitaitovaatimusten muutoksen seurauksena asianomaisen työntekijän kuukausipalkkaan toteutetaan korotus, joka määräytyy osoitetun ajan tasalla olevan osaamisen perusteella ellei palkkausjärjestelmä muutoin huomioi uuden oppimista esimerkiksi kartuttamalla palkkaryhmissä nousuun tarvittavia tehtäväkokonaisuuksia. Korotus, jonka suuruus määräytyy suhteessa kokonaisuusmuutokseen, on enimmillään 5 %:a palkkaryhmä 1:n ryhmäohjapalkasta ja astuu voimaan sen palkanmaksukauden alusta lukien, jota ennen ammattitaidon muutos on osoitettu ja ryhdytty toimimaan muutosten mukaisesti.

Tämän pykälän soveltamisesta tehdään tapauskohtaisesti aina kirjallinen sopimus, jossa määritellään ne työntekijät, joiden ammattitaitovaatimusten muutos täyttää tämän pykälän edellytykset sekä aikataulun, jonka mukaan palkankorotukset toteutetaan.

Sopimuksessa määritellään myös aikaraja, jonka puitteissa sopimusta sovelletaan uuden tai uudistetun laitoksen käyttöönoton jälkeen.

8 § d) Kouluttautuminen uuteen ammattiin

Työnantaja järjestää mahdollisuuksia siirtyä uudelleenkoulutuksen kautta uuteen ammattiin. Ensisijaisena lähtökohtana uuteen ammattiin kouluttamiselle on aina tarve kyseisen ammattitaidon omaavista työntekijöistä sekä lisäksi työn väheneminen tai muuttuminen joissakin ammateissa ao. henkilön oma halu tai terveydelliset perusteet.

Uudelleenkoulutus perustuu aina työnantajan ja ko. työntekijän väliseen yksilölliseen koulutussuunnitelmaan.

Palkkaus määräytyy uudelleenkoulutuksen jälkeen uuden ammatin mukaan kuitenkin siten, ettei siirtymähetkellä henkilökohtainen kuukausipalkka laske.

9 § Kunnossapito- ja vastaavanlaisten tehtävien ryhmittelyssä huomioitavat lisäammattitaidot

Mikäli 3. vaativuusluokkaan tai sitä ylempään ryhmään kuuluvalla työntekijällä on varsinaisen perus- tai pääammattinsa lisäksi siinä määrin muuta ammatillista taitoa ja kokemusta alla luetelluilla, tuotantolaitoksella esiintyvillä pääammattialoilla, että asianomainen yksistään tämän ammattitaidon perusteella voitaisiin luokitella vähintään 3. ryhmään, huomioidaan tämä seikka lisätaitona, josta osastokohtaisen sopimuksen perusteella maksettava korvaus on tämän palkkausjärjestelmän 4 §:ssä tarkoitettaman erillislisän suuruinen. Lisäammattitaidon huomioimisen edellytyksenä on vielä se, että asianomainen joutuu toistuvasti käyttämään tällaista taitoa varsinaisessa työssään. Korvausta ei kuitenkaan makseta, mikäli henkilö toimii erikseen sovituilla erikoisvastuualueella ja tehtävien hoito sisältää tässä tarkoitettuja tehtäviä.

Tässä tarkoitetut pääammattialat ovat:

- tuotannon käyttötehtävät
- mekaaniset kunnossapitotyöt
- instrumenttikunnossapitotyöt
- sähkökunnossapitotyöt
- rakennuskunnossapitotyöt

10 § Työnopastuskorvaus

Mikäli työntekijä toimii työnantajan määräyksestä työnopastajana ja opastaa oman toimensa ohella ennakolta laaditun erilliseen sopimukseen perustuvan opastusohjelman ja aikataulun puitteissa kenttäkoulutuksessa olevia työntekijöitä

eikä tätä tehtävää ole sisällytetty erikseen sovittuun erikoisvastuualueen hoitamiseen,

maksetaan hänelle erillisenä lisänä ja työnopastuskorvauksena 7 % palkkaryhmä 1:n ryhmäohjepalkasta.

11 § Vuorottamiskorvaukset

Jos vähintään 3. palkkaryhmään kuuluva työntekijä joutuu kerrallaan vuorottamaan työnjohtajaansa työvuoron tai kauemmin, maksetaan hänelle koko tältä sijaisuusajalta korvaus, jonka suuruus on 8,5 % palkkaryhmä 1:n ryhmäohjepalkasta. Työntekijä, joka säännöllisesti vuorottaa muuta toimihenkilöä kuin omaa työnjohtajaansa, saa tästä vuorotuksesta yhden 6 §:ssä tarkoitetun tehtäväkokonaisuuden.

12 § Ryhmäohjepalkat

Työehtosopimuksen palkkamääräyksiä uusittaessa liitetään ryhmäohjepalkkoihin edellisen sopimuskauden aikana suoritettuihin liikkumakorotukset siten kuin työehtosopimuksen uudistamispöytäkirjassa on sovittu.

Ryhmäohjepalkat käyvät ilmi työehtosopimuksen 14 §:stä.

13 § Palkkakehitys

Kunkin ryhmän edellyttämän pätevyyden ja kokemusajan saavuttamisen mahdollisesti aiheuttama palkantarkistus astuu voimaan tätä hetkeä seuraavan kalenterikuukauden alusta taannehtivasti. Poikkeuksena on siirto palkkaryhmästä 5 palkkaryhmään 4, jonka aiheuttama palkantarkistus toteutetaan muutosta lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta.

Kunnossapityryhmytykseen kuuluvien työntekijöiden ryhmäsijoittelun tarkistus suoritetaan kaksi kertaa vuodessa.

Välipalkkaryhmien palkat, joita sovelletaan silloin, kun henkilö kehittyi ammatteensa hallinnassa ohjelmoidun koulutuksen kautta siten, että hänen kehityksensä selvästi ennakoitiin seuraavaan ylempään palkkaryhmään siirtymistä kohtuullisen ajan kuluessa, määritellään seuraavasti:

- Palkkaryhmän 4 ohjepalkkaa korotetaan puolella (1/2) palkkaryhmien 3 ja 4 välisestä erotuksesta, kun henkilö hallitsee peruskenttäkoulutustehtäväkokonaisuuden (P).
- Palkkaryhmän 3 ohjepalkkaa korotetaan kahdella kolmasosalla (2/3) palkkaryhmien 2 ja 3 välisestä erotuksesta silloin, kun henkilö hallitsee 3 tehtäväkokonaisuutta.
- Palkkaryhmän 2 ohjepalkkaa korotetaan puolella (1/2) palkkaryhmien 1 ja 2 välisestä erotuksesta silloin, kun henkilö hallitsee 6 tehtäväkokonaisuutta.

Työntekijän siirtyessä seuraavaan palkkaryhmään koulutus- ja palkkausjärjestelmän mukaisesti maksetaan hänelle nykyisen ja seuraavan ryhmäohjepalkan tai sen erotuksen puolikkaan erotus siten, että hänelle maksetut pätevyyslisät ja yhtiön kaikille työntekijöille palkkaussopimuksen ulkopuolelta samansuuruisina mahdollisesti maksamat lisät eivät mitätöidy.

Varsinaisten palkkaryhmien ja ns. välipalkkaryhmien vaatimukset käyvät ilmi alla olevasta taulukosta:

Palkka ryhmä	Tehtäväkokonaisuuksien lukumäärä edellisestä palkkaryhmästä (kk)	Minimiaika siirtymiselle ko. ryhmään (kk)	Kokonaisaika-minimi
1	P + 7	12	60
2 +	P + 5	12	48
2	P + 3	6	36
3 +	P + 2	12	30
3	P + 1	12	18
4 +	P	3	6
4	-	3	3
5	-	-	-

P = Peruskenttäkoulutustehtäväkokonaisuus

14 § Kokemuspohjainen palkkakehitys

Kaikissa palkkaryhmissä maksetaan ns. aikaharjaantumislisää seuraavasti:

2 vuoden kuluttua	5 %	virallisesta ryhmäohjepalkasta laskettuna
5 "	5 %	"
8 "	5 %	"
11 "	5 %	"
14 "	5 %	"

Aikaharjaantumislisän aika aletaan laskea siitä hetkestä kun ao. henkilö on nimetty ryhmäänsä.

15 § Pätevyyspohjainen palkkakehitys

Työnantaja ottaa huomioon työntekijöiden ahkeruudessa, työtaidoissa, vastuuntunnossa, täsmällisyydessä ynnä muissa vastaavanlaatuisissa ominaisuuksissa ilmenevät yksilöllisyydet siten, että niille työntekijöille, joiden työnsuoritus aikatyössä määrällisesti ja laadullisesti ylittää huomionarvoisten näkökohtien suhteen, maksetaan lisäksi pätevyyslisää.

16 § Koulutuksen yleiset pääperiaatteet

Ammatissa kehittyminen, erikoistuminen ja teknologian aiheuttamat ammattitaitovaatimusten muutokset edellyttävät työnantajan järjestämään koulutusta, joka itseopiskelun ja harjoittelun lisäksi tukee ja kannustaa henkilöstöä kehittämään ja

laajentamaan ammatillista osaamistaan sekä antaa valmiutta muutostilanteiden hallintaan.

Ammatinhallinnan säilyttäminen ja kehittäminen edellyttävät, mikäli mahdollista ohjelmoitua kiertoa eri tehtävissä. Kierto eri tehtävissä tapahtuu periaatteessa henkilökohtaisen ohjelman puitteissa, missä on huomioitu esim. työryhmien sisäinen vuorotustarve jne.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokainen joutuu työskentelemään kaikissa niissä tehtävissä, joita asianomaisen ammatinhallinta edellyttää, tarvittaessa samankin työvuoron aikana.

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä koulutusohjelmiin ja yksittäisten henkilöiden oppimisen ja osaamisen toteamiseen. Henkilöstö on mukana opinto-suunnitelmia valmistettaessa.

17 § Työntekijöiden pätevyyden toteaminen

Palkkausjärjestelmässä esitetyt ajat ovat minimiaikoja, joiden kuluttua tehtäväkokonaisuuden hallinta voidaan hyväksyä jäljempänä esitetyllä tavalla.

Tehtäväkokonaisuuden tai vastaavan osoitettu hallinta ei edellytä, että työntekijä siirtyy välittömästi opiskelemaan seuraavaa tehtäväkokonaisuutta, vaan työnantaja määrittelee siirtomahdollisuuden ja –ajankohdan.

Pätevyyden toteaminen tapahtuu seuraavalla tavalla:

Kun kaikki tehtäväkokonaisuutta koskevat opetuskohteet on käyty läpi sekä palkkausjärjestelmän aikaraja on täytymässä, todetaan tehtäväkokonaisuutta koskevan kertaustilaisuuden ajankohta. Kertaustilaisuuden pitää tehtävään valtuutettu henkilö. Työnopastajalla on oikeus osallistua tilaisuuteen sekä asianomaisen pyynnöstä myös osaston luottamusmiehellä on läsnäolo-oikeus. Tilaisuudessa käsitellään tärkeimpiä tehtäväkokonaisuuden hoitoon liittyviä kysymyksiä sekä yksilön periaatteiden että käytännön tuntemuksen osalta.

Tehtäväkokonaisuuden hallinnan hyväksyy työnjohtaja tai siihen valtuutettu esimies.

18 § Ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto

Ammattitutkinnolla ja erikoisammattitutkinnolla tarkoitetaan työntekijän hyväksyttävästi suorittamaa opetushallituksen hyväksymää ammattitutkintolain mukaista tutkintoa, jonka suorittamisesta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja ammattitutkinto liittyy työntekijän suorittamiin työtehtäviin.

Edellä kuvatun ammattitutkinnon suorittaneen työntekijän kuukausipalkkaa korotetaan 30 €:lla ja erikoisammattitutkinnon suorittaneen työntekijän 50 €:lla. Työntekijän kuukausipalkkaa ei kuitenkaan koroteta edellä mainituilla määrillä, mikäli ammattitutkinnon suorittaminen huomioidaan työntekijän palkkauksessa paikallisen sopimuksen tai paikallisen käytännön taikka muulla perusteella

työntekijän on esitettävä työnantajalle todistus ammattitutkinnon suorittamisesta ja korotus maksetaan todistuksen esittämistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

Sopimusmääräys koskee 1.1.2010 jälkeen suoritettavia ammattitutkintoja.

19 § Erimielisyydet

Tämän järjestelmän tulkinnasta aiheutuvista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksessa määritetyssä neuvottelujärjestyksessä. Mikäli paikallisilla neuvotteluilla ei saavuteta yksimielisyyttä, alistetaan tulkinta-asia työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti liittojen käsiteltäväksi.

PAIKALLISET TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVAT TULKINNAT

- A) Sen vuosiloman osalta, joka ylittää kesälomakaudella annettavan loman osalta kolme viikkoa ja joka pidetään työnantajasta johtuvasta syystä lakisääteisen vuosilomakauden ulkopuolella maksetaan sopimuksen mukaisen lomaltapaluurahan lisäksi erillinen korvaus, joka on 50% ko. ajalta maksettavasta lomapalkasta
- B) 1. Jos työntekijä on vuosiloman alkaessa päivätyössä, mutta on vuosiloman määräytymisvuoden aikana ollut vuorotyössä, lasketaan hänelle vuosilomapalkkaan peruspalkan lisäksi vuoro- ja sunnuntaityölisä keskimääräisesti niiden kuukausien osalta, jolloin hän on ollut vuorotyössä.
2. Jos työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden ajan osin päivätyössä, mutta vuosilomansa alkaessa vuorotyössä, saa hän vuosilomapalkkansa sen vuoron mukaisesti, jossa hän lomansa aikana olisi ollut.
- C) Työnantaja luovuttaa työntekijän käyttöön työn laadusta riippuen joko osan tai kaikki alla luetelluista suojavaatteista.
- työpuvut
 - turvakengät
 - työkäsiineet
 - sadepuvun
 - kumisaappaat
 - lämpöpuku

Tarkemmat suojavaateetusta koskevat ohjeet käyvät ilmi tuotantolaitoksilla julkaistuista kiertokirjeistä.

- D) Kun vuorotyöntekijä siirtyy työnantajan aloitteesta tilapäisesti päivätyöhön, maksetaan hänelle kolmelta ensimmäiseltä päivätyöviikolta normaalin vuoron mukainen palkka. Ylimenevältä osalta maksetaan peruspalkan lisäksi 20 %:n ansiontasauskorvaus. Työnantajan järjestämän sisäisen kurssimuotoisen koulutuksen osalta maksetaan vuoron mukainen palkka koko koulutusajalta. Täten ns. koulutuslisää ei makseta.

- E) Työosaston luottamusmiehillä on oikeus kokoontua työpaikalla kerran kuukaudessa ansionmenetyksettä.
- F) Vaikka TES:n 2 §:ään kirjattua palkkakehitystä koskeva määräys koskee vain päätoimisia kokonaan työstä vapautettuja pääluottamusmiehiä, on todettu, että osittain työstä vapautettujen pääluottamusmiesten ansiokehitystä on syytä seurata, jotta muutoin tapahtuva ansiokehitys olisi oikea.
- G) Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien yhtiöiden toimesta järjestetään kerran vuodessa yhtiön ja oman ammattiosaston tai osastojen kesken neuvottelupäivä(t), jonka ohjelmaan kuuluu työntekijöiden omien ja esille ottamien asioiden lisäksi työnantajan antamaa informaatiota.

YLEISSOPIMUS 24.11.2009**1 LUKU
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ****Lähtökohta**

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimus-toimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen.

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviitaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) 30.6.2007 asti ja 1.7.2007 lukien uutta lakia (254/06) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelu-yhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat

tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/01) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA –ORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavaa yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmiehen tai päinvastoin.

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

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

Tehtävät

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

Luottamusmiehen edustaa ammattiosastoa työolainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on sopijaosapuolilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi

käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamus-

miestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai

vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana. Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Pääluottamusmies

Pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta on sovittu työehtosopimuksen 34 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyksen lisäksi, ellei muusta ole sovittu, kuukausittain työehtosopimuksen 34 §:ssä määriteltyä kuukausikorvausta.

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Liikkeen luovutus

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Työnantajan järjestäessä ammatillista koulutusta, varataan luottamus henkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua ammatilliseen koulutukseen toimikauden aikana samalla tavalla kuin muulle henkilöstölle.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

Muun luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työopimuslain 7:10 § 2. momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työopimusta ei saa purkaa vastoin työopimuslain 8:1 - 3 § säännöksiä. Työopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle.

Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1. § 1 momentin mukaisesti.

Liittokäsittely

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon.

Liittojen on ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

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.

4.4 Varamiehet

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

1.2.2012 voimassa oleva kirjaus

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

1.3.2013 voimaan astuva kirjaus

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen/työsuojeluvaramieheksi/työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n neljännesvuositilastoja vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan

tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhteellisten määräytymis- ja laskentasaäntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alirakointsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun kirjanpitoon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmän edustajalle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti.

Salassapitovelvollisuus

Salassapitovelvollisuudesta on voimassa, mitä yhteistoimintalain 57 §:ssä on säädetty.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai liitot yhteisesti tai keskusjärjestöjen ja liittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimestä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen

henkilön kesken. Osapuolet pyrkivät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolet seuraavat em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4 Korvaukset

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

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

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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

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

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa 24.11.2009 alkaen työehtosopimuksen osana.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO RY

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 §**Soveltamisala**

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

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

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

2 §**Vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

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

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6

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

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

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

3 §**Työssäolon veroinen aika**

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

4 § Voimaantulo

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

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fageräs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

	Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1	enintään vuoden	14 päivää
2	yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3	yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4	yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5	yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

Määräaikaisten laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisissa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikaisten laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikaisten laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuoja-

sopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Sovellettamisohje

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

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Sovellettamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomis- perusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työ sopimuslain 12:2 § mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS**14 §****Lomauttaminen**

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautus- ilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määrä- aikaisesta lomauttamisesta työ sopimuslain 5:2.2 § mukaisissa tapauksissa.

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

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

Soveltamisohje

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

15 §**Ennakkoselvitys**

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen

tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautus-ilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 § 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkiksi tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen.

Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan.

Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä

työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämistäjärjestys

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

Työvoiman vähentämistäjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovitut ja kanneajoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleis-sopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 § määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 §**Takaisinottaminen**

Tämän pykälän ja työopimuslain 6 luvun 6§:n mukaisesta työntekijän takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 § 3. momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

20 §**Seuraamusjärjestelmä**

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 § 4. kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 § 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 työopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §**Sopimuksen sitovuus**

Tämä sopimus on voimassa 7.11.2013 alkaen työehtosopimuksen osana.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO RY

Pekka Hotti

Timo Vallittu

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA
KESKUSLIITTO
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN
KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Aika 10.5.2001

Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

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

1
Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2
Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

3
Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4
Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi

Tarkastettu

ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU

3.5.2013

Kemianteollisuus ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n yhteinen soveltamisohje työehtosopimuksen isyysvapaan palkkaan liittyvästä määräyksestä

(Kemian perusteellisuuden, muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden, öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työntekijät, kemian alan toimihenkilöt)

TES-teksti kuuluu seuraavasti:

"Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa."

Isyysvapaa

Sairausvakuutuslaissa säädetään enintään 54 päivän mittaisesta isyysrahakaudesta. Isällä on oikeus pitää enintään 18 arkipäivää isyysvapaata milloin tahansa äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, kuitenkin vasta lapsen syntymän jälkeen. Arkipäivillä tarkoitetaan tässä yhteydessä myös lauantaita. Edellä mainittu 18 arkipäivää voidaan jakaa pidettäväksi **enintään neljässä jaksossa**.

Palkanmaksun edellytykset

Palkallinen isyysvapaa edellyttää, että

- **työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta** ennen lapsen syntymää; ja
- kyseessä on **ensimmäisen isyysvapaajakson kuusi ensimmäistä arkipäivää** (maanantai - lauantai, arkipyhät pois lukien)
- KELA maksaa isyysrahaa isyysvapaan ajalta

Maksettava palkka

Työntekijöillä isyysvapaan palkkaa maksetaan **säännölliseltä työajalta keskituntiansiolla** kuten sairausajan palkka. Toimihenkilöillä maksetaan kuten sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan. Kela maksaa isyysvapaan ajalta isyysrahaa. Työnantaja hakee isyysrahan Kelalta kuudelta arkipäivältä.

Isyysvapaan sijoittelu ja sovellettava työaika muoto vaikuttavat siihen, miltä kuudelta päivältä työnantaja maksaa isyysvapaan palkkaa (kts. esimerkit sivulla 2 alkaen).

merkkien selitykset:

(is) = isyysvapaa

P = päivävuoro

A = aamuvuoro

I = iltavuoro

Y = yövuoro

- = vapaa

Esimerkki 1

Päivätyötä tekevä henkilö pitää kuuden päivän isyysvapaansa maanantai - lauantai, hänelle maksetaan isyysajan palkkaa sairausajan palkan mukaisesti maanantai - perjantai ja työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalle maanantai - lauantai.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-

Esimerkki 2

Päivätyötä tekevä henkilö käyttää oikeuttaan jakaa isyysvapaansa enintään neljään osaan; viikolla 1 työntekijä pitää isyysvapaata maanantaista keskiviikkoon kolme päivää ja viikolla 2 maanantaista keskiviikkoon kolme päivää.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

Merkityt päivät ovat isyysvapaata, joilta työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ja maksaa työntekijälle samalta ajalta isyysvapaan palkkaa sairausajan palkan mukaisesti.

Esimerkki 3

Keskeytymätöntä vuorotyötä tekevä henkilö pitää kuuden päivän pituisen isyysvapaansa maanantai - lauantai. Tälle ajanjaksolle hänen työaikansa on työaikajärjestelmän mukaan seuraava:

ma	ti	ke	to	pe	la	su
A (is)	A (is)	- (is)	I (Is)	I (is)	- (is)	Y

Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkkaa työaikajärjestelmän mukaisilta työpäiviltä keskituntiansion mukaan, toimihenkilölle kuten sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalta maanantai - lauantai.

Esimerkki 4

Päivätyötä tekevä henkilö pitää kuuden arkipäivän pituisen isyysvapaan. Hän merkitsee isyysvapaan 20.12. - 27.12., koska pyhäpäivät eivät kuluta isyysvapaata. Jouluaatto ei ole pyhäpäivä, vaan arkipäivä, mistä syystä se kuluttaa isyysvapaata.

ma 20.12.	ti 21.12.	ke 22.12.	to 23.12.	pe 24.12.	la 25.12.	su 26.12.	ma 27.12.
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-	-	P (is)

Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkkaa työvuorojensa mukaisesti. Työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalta 20.12.–24.12. ja 27.12.

Lisätietoja

Kemianteollisuus KT ry:n työmarkkina-asiamiehet
Ammattiliitto Pro ry
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2014-2017

(8 tunnin työpäivä)

	2014	2015	2016	2017	Keskim. 2010-2020
Työviikot/vuosi	47,14	47,14	47,29	47,14	47,18
Vuoden päivät yhteensä	365	365	366	365	365
- lauantait 1) ja sunnuntait	104	104	105	105	104
- työaika lyhentävät arkipyhät	10	9	8	9	9
- vuosiloma (työpäivää)	25	25	25	25	25
- työajan lyhennys	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Työpäivät yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	213,5	214,5	215,5	213,5	214,3
- keskeytyvä 3-vuorotyö	210,5	211,5	212,5	210,5	211,3
- kesk.tön 3-vuorotyö	204,0	204,0	204,0	204,0	204,0
Työtunnit yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	1708	1716	1724	1708	1715
- keskeytyvä 3-vuorotyö	1684	1692	1700	1684	1691
- kesk.tön 3-vuorotyö	1632	1632	1632	1632	1632
Työtunnit keskim./viikko					
- 1 ja 2-vuorotyö	36,2	36,4	36,5	36,2	36,3
- keskeytyvä 3-vuorotyö	35,7	35,9	36,0	35,7	35,8
- kesk.tön 3-vuorotyö	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
7,5 h:n työpäivä (päivätyö)	-	-	-	-	-
Työpäivät yhteensä/vuosi	226	227	228	226	227
Työtunnit yhteensä/vuosi	1695	1703	1710	1695	1701
Työtunnit keskim./viikko	36,0	36,1	36,2	36,0	36,1

Edellä kuvattu laskelma kuvaa tilannetta, jolloin työntekijällä on oikeus ja hän myös kyseisen kalenterivuoden aikana pitää 30 arkipäivän mittaisen vuosiloman.