

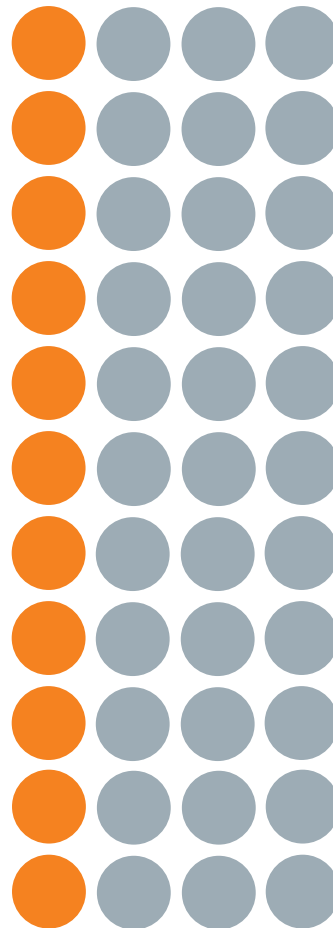


Kemianteollisuus KT ry  
Eteläranta 10  
PL 4  
00131 Helsinki  
Puhelin 09 172 841  
Faksi 09 630 225  
www.chemind.fi

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

ISBN 978-952-9596-59-1

KEMIAN PERUSTEOLLISUUDEN TES 1.2.2012-28.2.2014



# Kemian perusteollisuuden työehtosopimus

1.2.2012-28.2.2014

KEMIANTEOLLISUUS RY ●

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY ●

**SISÄLLYSLUETTELO**

I	YLEISTÄ.....	9
1 §	Sopimuksen soveltamisala.....	9
	KOTITYÖNTEKIJÄT .....	9
	OSA-AIKATYÖ.....	9
2 §	Järjestäytymisvapaus.....	10
3 §	Liitesopimukset.....	10
4 §	Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite .....	10
	SOPIMUKSEN SITOVUUS.....	10
	TYÖRAUHA JA VALVONTAVELVOLLISUUS.....	10
5 §	Työsuhteen syntyminen ja päättyminen.....	11
	TYÖNJOHTO-OIKEUS.....	11
	VÄLIAIKAINEN TYÖTODISTUS .....	11
	MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS.....	11
	PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:.....	11
	PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS .....	11
	PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2:.....	12
	IRTISANOMISAJAT .....	12
	TAKAISINOTTAMINEN .....	12
II	TYÖAIKA .....	12
6 §	Säännöllinen työaika .....	12
	YLEISET MÄÄRÄYKSET:.....	12
	PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:.....	13
	JAKSOTYÖ .....	13
	YÖTYÖ.....	13
	VAPAAPÄIVÄT.....	13
	ARKIPYHÄVIIKOT.....	13
	TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄ .....	14
	TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄN MUUTTAMINEN.....	14
	SIIRTYMINEN TOISEEN TYÖAIKAMUOTOON .....	14
	VUOROJEN VAIHTUMINEN JA MUUTTUMINEN .....	15
	POIKKEUKSET.....	15
	TYÖVIIKON JA -VUOROKAUDEN ALKAMINEN .....	15
	ALOITTAMIS- JA LOPETTAMISTYÖT .....	15
	LISIEN MUUNTAMINEN .....	15
	PALKANMAKSUN AJANKOHDAN SIIRTÄMISESTÄ SOPIMINEN .....	15
7 §	Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä .....	16
	TYÖAJAN PITUUS.....	16
	TYÖAJAN TASAAMINEN / TYÖAJAN TASAAMISPÄIVÄT .....	17
	TASAAMISPÄIVIEN KERTYMINEN.....	17
	TASAAMISPÄIVIEN ANTAMINEN .....	18
	TASAAMISPÄIVIEN PITÄMISESTÄ TOISIN SOPIMINEN.....	18
	TYÖAJAN TASAAMINEN/KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA.....	18
	ESIMERKKI 1 .....	19
	ESIMERKKI 2 .....	19

	TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT .....	20
8 §	Keskeytyvä 3-vuorotyö.....	20
	SOVELTAMISALA.....	20
	TYÖAJAN PITUUS.....	20
	TYÖAJAN TASAAMINEN.....	20
	TYÖAJANLYHENNYSLISÄ.....	20
	PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2:.....	21
	TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT .....	22
9 §	Keskeytymätön 3-vuorotyö.....	22
	SOVELTAMISALA.....	22
	TYÖAJAN PITUUS.....	22
	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN.....	22
	ESIMERKKI 1 .....	22
	ESIMERKKI 2 .....	23
	TYÖAJANLYHENNYSLISÄ.....	23
	TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT .....	24
10 §	Lepoajat.....	24
	PÄIVITTÄINEN LEP OA IKA .....	24
	VIRKISTYSTAUKO.....	25
	LEVÄHDYSTAUKO .....	25
	VUOROKAUSILEPO .....	25
	VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA .....	25
11 §	Ylityö.....	26
	VUOROKAUTINEN YLITYÖ.....	26
	VIIKOITTAINEN YLITYÖ.....	26
	YLITYÖN MÄÄRÄYTYMINEN TYÖAIKAMUODON VAIHTUESSA .....	27
	YLITYÖ KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ .....	27
	KORVAUS VIIKKOYLITYÖSÄÄNNÖSTEN MUKAAN.....	27
	YLITYÖN VAIHTAMINEN VAPAA-AIKAAN .....	27
	YLITYÖN ENIMMÄISMÄÄRÄT.....	28
	LEVÄHDYSTAUKO ENNEN YLITYÖTÄ.....	28
	SUNNUNTAITYÖKOROTUS .....	28
	KUUKAUSIPALKKAN JAKAJA .....	28
12 §	Hälytysluontoinen työ .....	28
	EDELITYKSET .....	28
	HÄLYTYSRAHA .....	28
13 §	Päivystysvalmius.....	29
III	TYÖPALKAT.....	30
14 §	A. Työkohtainen palkka.....	30
	TYÖNVAATIVUUSLUOKKAPALKAT .....	30
	NUORTEN OHJETUNTIPALKAT .....	30
	NUORTEN OHJETUNTIPALKAT OVAT LÄHINNÄ 1.2.2012 ALKAVAN PALKANMAKSUKAUDEN	
	ALUSTA LUKIEN:.....	31
	NUORTEN OHJETUNTIPALKAT OVAT LÄHINNÄ 1.3.2013 ALKAVAN PALKANMAKSUKAUDEN	
	ALUSTA LUKIEN:.....	31
14 §	B. Henkilökohtainen palkka .....	31

HENKILÖKOHTAISEN PALKAN MÄÄRITTELY .....	31
PALVELUSAIKALISÄ .....	32
PALVELUSAIKALISÄÄ KERRYTTÄVÄT VUOSILOMALAIN 7 §:SSÄ MAINITUT TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT .....	33
<b>15 § Suorituspalkkatyö .....</b>	<b>33</b>
HINNOITTELUPERUSTE .....	34
HINNOITTELUSÄÄNTÖ .....	34
OSA- ELI SEKAURAKKA .....	34
PALKKIOPALKKA .....	34
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1: .....	34
URAKASTA SOPIMINEN .....	34
MENETELMÄMUUTOKSET .....	35
HINNOITTELUN TARKISTAMINEN .....	35
URAKAN HYLKÄÄMINEN .....	35
YHTEISURAKKA .....	35
URAKAN KESKEYTTÄMINEN .....	35
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2: .....	35
TYÖNTUTKIMUKSET .....	36
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 3: .....	36
<b>16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät .....</b>	<b>36</b>
VUOROTYÖLISÄ .....	36
ILTA- JA YÖTYÖLISÄ .....	36
<b>17 § Siirto toiseen työhön .....</b>	<b>36</b>
ALEMMIN PALKATTU TYÖ .....	36
KORKEAMMIN PALKATTU TYÖ .....	37
<b>18 § Palkanmaksu .....</b>	<b>37</b>
<b>19 § Kuukausipalkka .....</b>	<b>37</b>
KUUKAUSIPALKKAAN SIIRTYMINEN .....	37
KUUKAUSIPALKKAN OSITTAMINEN .....	38
<b>20 § Keskituntiansio .....</b>	<b>38</b>
LASKENTAJAKSO .....	38
TUNTIPALKKAINEN TYÖNTEKIJÄ .....	38
KUUKAUSIPALKKAINEN TYÖNTEKIJÄ .....	38
KESKITUNTIANSION KÄYTTÖAJANJAKSO .....	39
KESKITUNTIANSION KÄYTTÖ .....	39
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1: .....	39
<b>IV ERINÄISET KORVAUKSET .....</b>	<b>40</b>
<b>21 § Arkipyhäkorvaus .....</b>	<b>40</b>
ARKIPYHÄKORVAUS .....	40
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1: .....	40
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2: .....	40
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 3: .....	40
<b>22 § Suurjuhlapyhäkorvaus .....</b>	<b>41</b>
SUURJUHLAPYHÄKORVAUS .....	41
<b>23 § Matkakustannukset ja päivärahat .....</b>	<b>41</b>

<b>4 Työehtosopimus</b>	
TYÖSKENTELY TEHDASALUEEN ULKOPUOLELLA .....	41
1 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ .....	41
MATKAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN .....	42
KOMENNUSPAIKKAKUNTA .....	42
TYÖKOMENNUS .....	42
ILMOITUSVELVOLLISUUS TYÖKOMENNUKSISTA .....	42
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1: .....	43
2 MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN .....	43
MAKUUPAIKKA .....	43
SOVELTAMISOHJE .....	44
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2: .....	44
MAJOITUSKUSTANNUKSET .....	45
YÖMATKARAHA .....	45
MATKAKORVAUKSET KOMENNUSPAIKKAKUNNALLA .....	45
KOTIMATKAT ERÄINÄ JUHLAPYHINÄ .....	45
3 MATKUSTUSSÄÄNTÖ .....	45
<b>24 § Ulkomaantyö .....</b>	<b>46</b>
1 YLEISET MÄÄRÄYKSET .....	46
2 PÄIVÄRAHA .....	46
3 MATKUSTUSSÄÄNTÖ .....	46
<b>25 § Muita korvauksia .....</b>	<b>47</b>
VAALIT .....	47
MERKKIPÄIVÄT .....	47
KUTSUNTA .....	47
RESERVIN HARJOITUKSET 1.2.2012 VOIMASSA OLEVA KIRJAUS .....	47
HAUTAUS- JA VIHKIÄISPÄIVÄT .....	47
<b>V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>48</b>
<b>26 § Sairausajan palkka .....</b>	<b>48</b>
KARENSSIPÄIVÄ .....	48
TYÖKYVYTTÖMYYDEN TOTEAMINEN .....	48
KORVAUSJAKSO .....	48
ALLE 1 KUUKAUDEN TYÖSUHDE .....	49
KARENSSIPÄIVÄN POISTUMINEN .....	49
SAIRASTUMINEN KESKEN TYÖPÄIVÄN .....	49
SAIRAUSAJAN PALKAN EPÄÄMINEN .....	49
VÄHENNYKSET .....	49
ILMOITUSVELVOLLISUUS .....	50
SAIRAUSAJAN PALKAN MAKSUJÄRJESTELMÄN MENETTELYTAPA-OHJEET .....	50
TYÖKYVYTTÖMYYS TODETAA TYÖNANTAJAN HYVÄKSYMÄLLÄ TODISTUKSELLA .....	50
LÄÄKÄRINTODISTUKSIIN LIITTYVÄT EPÄSELVYYDET .....	51
PALKKAETUJEN VÄÄRINKÄYTTÖ ON TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISPERUSTE .....	51
SAIRAUSPOISSAOLOJEN AIHEUTTAMIEN ONGELMIEN VÄHENTÄMINEN .....	51
<b>27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa .....</b>	<b>52</b>
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1: .....	52
ÄITIYSVAPAAN PALKKA .....	52
ISYYSVAPAAN PALKKA .....	53
KOKONAISUUNNITELMA .....	53
<b>28 § Sairaalan lapsen hoito .....</b>	<b>53</b>
VAIKEASTI SAIRAS LAPSI .....	53

Työehtosopimus	5
PÖYTÄKIRJAMERKINTÖJÄ: .....	53
29 § Lääkärintarkastukset .....	55
LAKISÄÄTEISET TERVEYSTARKASTUKSET .....	55
MUUT LÄÄKÄRINTARKASTUKSET .....	55
LASKENTA .....	56
30 § Työturvallisuus .....	56
31 § Ryhmähenkivakuutus .....	57
32 § Vuosiloma .....	57
LOMAN PITUUS .....	57
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ: .....	57
LOMALTAPALURAHA .....	58
33 § Ruokailu- ja vaatesuojat .....	59
VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTO .....	59
34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvalluutetut .....	59
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUS TYÖSTÄ .....	59
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO LÄHINNÄ 1.1.2012 JÄLKEEN ALKAVAN PALKANMAKSUKAUDEN ALUSTA .....	60
35 § Ammattiosaston kokoukset .....	61
36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen .....	61
37 § Ilmoitustaulut .....	62
VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS .....	62
38 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat .....	62
39 § Paikallinen sopiminen .....	62
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ I: .....	62
40 § Erimielisyyksien sovittelu .....	63
NEUVOTTELUVELVOLLISUUS .....	63
VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET .....	63
41 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimiä koskevat Pykälä astuu voimaan 1.3.2013 .....	63
42 § Koulutus .....	63
43 § Rationalisointi .....	63
44 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta .....	64
45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö .....	64

6	Työehtosopimus
46 § Järjestäytymismääräyksiä .....	64
47 § Sopimuksen voimassaolo .....	65
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIAN PERUSTEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN RAAMISOPIMUKSEN MUKAISESTI ..	66
KEMIAN PERUSTEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ .....	84
1 Palkkausjärjestelmän rakenne .....	84
TEHTÄVIEN VAATIVUUS .....	84
HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA .....	84
PALVELUSAIKALISÄ .....	84
2 Palkan muodostuminen .....	85
3 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat .....	85
UUSI TYÖNTEKIJÄ .....	85
4 Yrityskohtaiset järjestelmät .....	85
5 Palkkausjärjestelmän ylläpito ja palkka .....	85
6 Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen .....	86
7 Henkilökohtaisen palkanosan määrittely .....	89
YLEISSOPIMUS 24.11.2009 .....	90
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ .....	90
LÄHTÖKOHTA .....	90
PERUSOIKEUDET .....	90
TYÖNJOHTO-OIKEUS .....	90
ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA .....	90
SOVELTAMISALA .....	91
ORGANISAATIO- YMS. MUUTOKSET .....	91
LAKIVIITTAUKSET .....	91
2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA .....	91
KEHITTÄMISTOIMINTA .....	91
YHTEISTOIMINNAN TOTEUTTAMINEN .....	92
TYKY-TOIMINTA .....	92
3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA –ORGANISAATIOIOT .....	93
3.1 LUOTTAMUSMIEHIÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....	93
VALITSEMINEN .....	93
TEHTÄVÄT .....	93
NEUVOTTELUJÄRJESTYS .....	94
3.2 TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....	94
TEHTÄVÄT .....	94
ASIAMIES .....	94

Toimikunta .....	95
SOVELTAMISALAN RAJOITUS .....	95
3.3 ILMOITUKSET .....	95
<b>4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>95</b>
4.1 VAPAUTUS TYÖSTÄ JA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN .....	95
VAPAUTUS .....	95
ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN .....	96
PÄÄLUOTTAMUSMIES .....	96
TYÖSUOJELUVALTUUTETTU .....	96
4.2 ASEMA .....	97
TYÖSUHDE .....	97
TOIMITILAT .....	97
PALKKA- JA SIIRTOSUOJA .....	97
LIHKEEN LUOVUTUS .....	98
AMMATTITAITOON YLLÄPITÄMINEN .....	98
4.3 TYÖSUHDETURVA .....	98
TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET IRTISANOMISPERUSTEET .....	98
YKSILÖSUOJA .....	98
EHDOKASSUOJA .....	99
JÄLKISUOJA .....	99
KORVAUKSET .....	99
LIHTOKÄSITTELY .....	100
4.4 VARAMIEHET .....	100
<b>5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET .....</b>	<b>100</b>
PALKKATILASTO- JA HENKILÖSTÖTIEDOT .....	100
TIEDOT ULKOPUOLISESTA TYÖVOIMASTA .....	101
TYÖAIKAKIRJANPITO .....	101
TIETOJEN LUOTTAMUKSELLISUUS .....	101
SÄÄDÖKSET .....	101
YRITYSTÄ KOSKEVAT TIEDOT .....	101
SALASSAPITOVOLLISUUS .....	102
<b>6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN .....</b>	<b>102</b>
<b>7 LUKU KOULUTUS .....</b>	<b>102</b>
7.1 AMMATILLINEN KOULUTUS .....	102
7.2 YHTEINEN KOULUTUS .....	103
7.3 AY-KOULUTUS, TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT .....	103
7.4 KORVAUKSET .....	104
7.5 SOSIAALISET EDUT .....	104
<b>8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ .....</b>	<b>104</b>
8.1 YLEISTÄ .....	104
8.2 ALIHANKINTA .....	105
8.3 VUOKRATYÖVOIMA .....	105
<b>9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS .....</b>	<b>105</b>
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN .....	106
LOMAPALKKASOPIMUS 2005 .....	108

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK) .....	111
<b>I YLEISET MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>111</b>
1 § YLEINEN SOVELTAMISALA .....	111
SOVELTAMISOHJE .....	111
YLEINEN SOVELTAMISALA .....	111
2 § IRTISANOMISEN PERUSTEET .....	112
SOVELTAMISOHJE .....	112
3 § IRTISANOMISAJAT .....	113
SOVELTAMISOHJE .....	113
TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN .....	113
MÄÄRÄAJAN LASKEMINEN .....	113
IRTISANOMISAJAN KULUMINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS .....	114
4 § IRTISANOMISAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN .....	114
SOVELTAMISOHJE .....	115
5 § IRTISANOMISESTA ILMOITTAMINEN .....	115
6 § IRTISANOMISEN PERUSTEEN ILMOITTAMINEN .....	115
<b>II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ .....</b>	<b>115</b>
7 § SOVELTAMISALA .....	115
8 § IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN .....	116
9 § TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN .....	116
SOVELTAMISOHJE .....	116
10 § TUOMIOISTUINKÄSITTELY .....	116
11 § VÄLIMIESMENETTELY .....	116
12 § KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA .....	116
13 § KORVAUKSEN MÄÄRÄ .....	116
SOVELTAMISOHJE .....	117
<b>III LOMAUTUS .....</b>	<b>117</b>
14 § LOMAUTTAMINEN .....	117
SOVELTAMISOHJE .....	117
15 § ENNAKKOSELVITYS .....	118
16 § LOMAUTUSILMOITUS .....	118
POIKKEUKSET LOMAUTUSILMOITUKSEN MÄÄRÄAJAISTA .....	118
TYÖNANTAJAN KORVAUSVELVOLLISUUS ERÄISSÄ POIKKEUKSELLISISSA TILANTEISSA .....	119
POIKKEUKSELLISET LOMAUTUSTILANTEET .....	119
LOMAUTUS JA LYHENNETTY TYÖAIKA .....	120
TYÖN ALKAMISESTA ILMOITTAMINEN .....	121
MUU TYÖ LOMAUTUSAIKANA .....	121
ASUNTO LOMAUTUSAIKANA .....	121
<b>IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ .....</b>	<b>121</b>
17 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS .....	121
SOVELTAMISOHJE .....	122
18 § IRTISANOMISTA TAI LOMAUTUSTA KOSKEVA ILMOITUS LUOTTAMUSMIEHELLE JA TYÖVOIMAVIRANOMAISLLE .....	122
19 § TAKAISINOTTAMINEN .....	122
SOVELTAMISOHJE .....	122
20 § SEURAAMUSJÄRJESTELMÄ .....	123
21 § VOIMAANTULOMÄÄRÄYS .....	123
ISYSSVAPAAN PALKANMAKSU .....	125
TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2012-2014 .....	128

**KEMIANTEOLLISUUS RY:N**

ja

**TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY:N  
välinen****KEMIAN PERUSTEOLLISUUTTA**

koskeva

**TYÖEHTOSOPIMUS****I YLEISTÄ****1 § Sopimuksen soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kemianteollisuus ry:hyn kuuluviin kemian perusteollisuutta harjoittaviin yrityksiin ja niiden kaikkiin työntekijöihin.

**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, loma-  
korvausta ja lomaltapaluurahaa vastaava lisä on 16,5 %.

Kun työehtosopimuksessa sovitaan palkankorotuksista, korotetaan koti-  
työntekijöiden palkkoja yleiskorotusta vastaavalla prosenttimäärällä, joka lähinnä  
1.2.2012 alkavan palkanmaksukauden alusta on suuruudeltaan 2,4 % ja lähinnä  
1.3.2013 alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %.

**Osa-aikatyö**

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

Osa-aikaisuus voi liittyä esimerkiksi:

Työehtosopimuksessa sovittu säännöllisen työajan alittavaan työsuhteeseen,  
osittaiseen hoitovapaaseen, osa-aikaeläkkeeseen, osa-aikalisään tai vuorottelu-  
vapaaseen.

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

**2 § Järjestäytymisvapaus**

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään  
ammattillisiin järjestöihin

**3 § Liitesopimukset**

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

Yleiset sopimukset EK(TT/STK) – SAK

Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Työturvallisuuskeskusta koskeva sopimus työjärjestyksineen 19.3.1997

**Liittojen väliset sopimukset**

Kemianteollisuuden yleissopimus 8.6.2007.

**4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite****Sopimuksen sitovuus**

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä  
sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaolo-  
aikana 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 työsäätöjen 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 määräaikaisia 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 jälkepäin. 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.

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan työnopastajan avulla ennalta laaditun ja hyväksytyt työnopastusohjeen mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen työnopastajaksi nimeämälle työntekijälle, joka vahvistetun työnopastusohjelman tai vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta työntekijää työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyiltä tunneilta erillisenä tuntikohtaisena korvauksena 7 % hänen keskitunti-ansiostaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Kesätyöntekijöiden sekä erilaisten harjoittelijoiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu työntekijöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä korvausta.

### Irtisanomisajat

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

### Takaisinottaminen

6. Takaisinottaminen määräytyy liitteenä olevan Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n mukaan, ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu.

## II TYÖAIKA

### 6 § Säännöllinen työaika

#### YLEISET MÄÄRÄYKSET:

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan lain säännöksiä.

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

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.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään kalenterivuoden pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Eri työaikamuodoissa noudatettavat työajat ja työajan järjestämistä koskevat erityismääräykset on kirjattu tämän työehtosopimuksen 7, 8 ja 9 §:iin.

Liitot suosittelevat, että ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan yhteisesti, mihin työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotoon järjestely kuuluu.

### Jaksotyö

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

### Yötyö

Yötyötä voidaan paikallisesti sopimalla teettää muussakin, kuin työaikalain 26 §:n mainitsemisissa tilanteissa.

### Vapaapäivät

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

### Arkipyhäviikot

Muussa kuin jatkuvassa yksi- tai kaksivuorotyössä, tai keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevillä työntekijöillä ovat vapaapäiviä pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto, samoin kuin niiden viikkojen lauantait, joihin sijoittuu uudenvuodenpäivä, loppiainen, 2. pääsiäispäivä, helatorstai, vappu, itsenäisyyspäivä tai 2. joulupäivä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

### Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä

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

Työajan tasoittumisjärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jona työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on käytössä noudatettavan tasoittumisjärjestelmän mukainen työaikamuoto.

Työajan tasoittumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloa valmisteltaessa on luottamusmiehelle ja työntekijälle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädettyin tavoin.

Työsuhteen päättyessä ei tasoittumisjärjestelmässä työskennelleen työntekijän työaikaa erikseen tasata.

Keskimääräisiä työaikajärjestelyjä käytettäessä voidaan yksittäisen työntekijän työaikaa seurata sen varmistamiseksi, että tehty työaika ja maksettu palkka vastaavat toisiaan.

### Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

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

Pysyväisluontoisista, vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon tai 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 päluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta asianomaisen työntekijän kanssa.

### Siirtyminen toiseen työaikamuotoon

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen noudatetaan käytössä olleen työaikamuodon mukaista työaikaa ja muita sitä koskevia työaikamääräyksiä siirtymishetken asti. Uuden työaikamuodon käyttöönottohetkestä lukien työaika ja muut työaikamääräykset määräytyvät uutta työaikamuotoa koskevien määräysten mukaisesti.



### Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin sovittaessa pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

### Poikkeukset

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.

### Työviikon ja -vuorokauden alkaminen

Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työviikko ja työvuorokausi alkavat maanantaina ensimmäisen työvuoron alkaessa. Sunnuntaityövuorokausi päättyy samana ajankohtana.

### Aloittamis- ja lopettamistyöt

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 työ sopimuksella. 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.

### Lisien muuntaminen

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

### Palkanmaksun ajankohdan siirtämisestä sopiminen

Luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan aloitteesta sovitaan paikallisesti säännölliseltä työajalta maksettavan palkan kohdentamisesta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) tuntipalkkaisten työntekijöiden palkattomille työajan tasaamisvapajaksoille. Sopimus koskee kaikkia toimipaikan työntekijöitä

ja voidaan tehdä joko toistaiseksi tai määräajaksi, kuitenkin vähintään kalenterivuodeksi kerrallaan.

Säännöllisen työajan palkan kohdentamista koskevissa paikallisissa järjestelyissä voi tuntipalkan kiinteä osa olla TVL-palkkaa pienempi. Maksettavan palkan tulee kuitenkin määrältään olla vähintään TVL-palkan suuruinen.

Työajan tasaamispäiville kohdennettavia palkaneriä voivat olla esimerkiksi 1. vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa tai prosentti, 2. eripituisten palkanjaksojen ylimenevien päivien hallinnointi (kun kuukaudessa on 31 päivää ja työpäiviä enemmän kuin 20 tai kahden viikon jaksolle, jossa työpäiviä on enemmän kuin kymmenen), 3. arkipyhäkorvaukset, aattokorvaukset tai suurijuhlapyhäkorvaukset, 4. lomarahat, ja tämän lisäksi voidaan käyttää työaika uudistuksen yhteydessä sovittua keskimääräistä viikoittaista työaikaa paikallisesti sopien, jossa etukäteen sovittaisiin ko. päivien pitoaajuutta ja ajankohtaa. Järjestely edellyttää työvuoroluettelon laatimista.

Käydessään neuvotteluja palkan kohdentamisesta palkattomille työajan tasaamispäiville, yritykset voivat käyttää hyväkseen yllä kuvattuja vaihtoehtoja tai ne voivat päätyä johonkin muuhun ratkaisuun.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Liitot yhdessä suosittavat neuvotteluja käytävän hyvässä yhteistyöhengessä ja paikallisen sopimisen kulttuurin mukaisesti. Tarvittaessa liitot antavat myös neuvottelu- ja sovitteluapua.

### 7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä

Tämän pykälän määräykset koskevat niitä työaikamuotoja, joissa normaalisti työskennellään 40-tuntisin työviikoin, eli päivätyötä, kaksivuorotyötä sekä jatkuvaa yksi- ja kaksivuorotyötä. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuosityöaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto ja uudenvuodenpäivä.

### Työajan pituus

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Näissä työaikamuodoissa työskentelevien työntekijöiden työaikaa tasataan kalenterivuoden aikana 100 tunnilla. Tasaaminen tapahtuu joko antamalla kalenterivuoden aikana 100 tuntia vastaava määrä työajan tasaamispäiviä, tai käyttämällä keskimääräistä viikkotyöaikaa. Työajan tasaaminen toteutetaan käynti- ja palveluajat turvaten.

Työajan tasaaminen ja vuotuisten arkipyhien sijoittuminen huomioiden todelliseksi työajaksi mainituissa työaikamuodoissa työskenneltäessä muodostuu 30

vuosilomapäivään oikeutetulla työntekijällä pitkän aikavälin keskiarvona 36,4 tuntia viikossa.

Työajan tasaaminen em. tuntimääriin voidaan toteuttaa joka antamalla tasaamispäiviä, tai käyttämällä keskimääräistä viikkotyöaika.

### Työajan tasaaminen / työajan tasaamispäivät

Tasaamispäivien lukumäärä määräytyy kalenterivuoden aikana tehtyjen säännöllisten työpäivien perusteella. Määrästä vähennetään muut kuin tämä pykälän 1. kappaleessa mainitut vuotuisia työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

### Tasaamispäivien kertyminen

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 työvoroiksi työajan lyhennyspäiviä ansaittaessa katsotaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset työvoro, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kun työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin edellytyksin rinnastetaan säännöllisiin työvoroihin 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.

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.

Tasaamispäiviä ei anneta enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otetuille työntekijöille. Jos määräaikaista työsuopimusta jatketaan, ansaitaan vapaata työsuhteen alusta lukien.

### Tasaamispäivien antaminen

Tasaamispäivät annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana kertymisvuoden loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ne voidaan antaa joko yksilöllisesti tai kollektiivisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle. Kollektiivisesti annetuista vapaista ilmoitetaan vähintään kahta viikkoa ja työntekijäkohtaisesti annettavista vapaista viimeistään viikkoa ennen vapaan antamisajankohtaa. Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Mikäli palkattomia työajan tasaamisvapaita on tarkoitus antaa etukäteen kerrallaan yhdenjaksoisesti enemmän kuin 2 päivää, on tästä sovittava etukäteen luottamusmiehen tai yksittäisen työntekijän kanssa.

Mikäli jo ansaittuja palkattomia tasaamisvapaita on tarkoitus antaa kerrallaan yhdenjaksoisesti enemmän kuin 4 päivää 30 päivässä, on tästä sovittava etukäteen luottamusmiehen tai yksittäisen työntekijän kanssa.

Työntekijäkohtaisesti annettavana tasaamispäivänä tehdyiltä työtöytunneilta maksetaan työntekijälle normaalin palkan lisäksi korvaus kuten viikkoilyöstä, mikäli työskentelystä ao. työajan tasaamispäivänä sovitaan työntekijän kanssa myöhemmin kuin viikkoa ennen tasaamispäivää.

Tasaamispäivät on annettava työnantajan määräämänä ajankohtana joko työpäivä-/vuoro kerrallaan tai enintään 6,5 työpäivän-/vuoron osalta puolina päivinä. Päivät voidaan myös antaa muulla tavalla, jos paikallisesti niin sovitaan.

Jos annettava vapaa sisältyy säännöllisiksi työvoroiksi laskettavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Mikäli työajan tasoittumisjärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen tasaamispäivän, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen saatu ilmoitetuksi, kun koko yritys, sen työosasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

Jos tasaamisvapaita ei ole pidetty työsuhteen päättyessä tai niitä ei ole voitu antaa ennen kalenterivuoden päättymistä, korvataan pitämättömät vapaat kuukausipalkalla työskenteleville työntekijöille yksinkertaisella palkalla.

### Tasaamispäivien pitämisestä toisin sopiminen

Työntekijän/työntekijöiden kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei tasaamisvapaita pidetä.

### Työajan tasaaminen/keskimääräinen viikkotyöaika

Paikallisesti sopimalla voidaan tässä pykälässä tarkoitettu viikoittainen säännöllinen työaika järjestää myös siten, että se keskimäärin on 36,4 tuntia viikossa enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka

kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään. Käytettävät tasoittumisjärjestelmät laaditaan yrityskohtaisesti.

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen työajan pituus vaihtelee vuosittain ja on vuonna 2012 keskimäärin 36,1 tuntia, vuonna 2013 keskimäärin 36,2 tuntia ja vuonna 2014 keskimäärin 36,2 tuntia. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

### Esimerkki 1

Kun työskennellään päivä- ja kaksivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu em. vuotuinen työaika seuraavalla tavalla:

- |  |                     |
|--|---------------------|
| - päivä-/kaksivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso | 365 kalenteripäivää |
| - sama työviikkoina, eli 365 pv ./ 7 pv/vk,        | eli 52,14 viikkoa   |
| - työntekijät ovat tuona aikana vuosilomalla       | 5 viikkoa           |
| - todellisten työviikkojen määrä on                | 47,14 viikkoa       |

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 36,4 h/vk, eli 1716 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 214 työvuoroa.

### Esimerkki 2

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

- |   |                     |
|---|---------------------|
| - päivä- ja kaksivuorotyössä 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 36,4 h/vk, eli 910 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 114 työvuoroa.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä työntekijää koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms.,

huomioidaan ko. aika esimerkiksi mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

### Työssäolopäivien veroiset päivät

Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vapaapäivät (- päivät) ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

### 8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö

#### Soveltamisala

Keskeytyvällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään pääsääntöisesti kolmessa vuorossa siten, että työskentely keskeytyy yleensä viikonvaihteen ajaksi. Arkipyhäviikkojen aikana työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytetäänkö työ arkipyhän ajaksi vai ei.

#### Työajan pituus

Säännöllinen työaika keskeytyvässä 3-vuorotyössä on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen työajan pituus vaihtelee vuosittain ja on vuonna 2012 keskimäärin 35,6 tuntia, vuonna 2013 keskimäärin 35,7 tuntia ja vuonna 2014 keskimäärin 35,7 tuntia. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

#### Työajan tasaaminen

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasoittumisjärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu edellisessä kohdassa mainittuihin keskimääriin. Tasoittumisajanjakso on enintään kalenterivuosi.

Tasaaminen tapahtuu merkitsemällä tasoittumisjärjestelmään tehtyä työtä vastaten vapaapäiviä siten, että työaika tasoittuu edellä mainittuihin keskimääriin. Mikäli paikallisesti niin sovitaan, voidaan vapaat tai osa niistä antaa yksilöllisesti niitä etukäteen järjestelmään merkitsemättä.

#### Työajanlyhennyksistä

Yritykset, joissa 1.1.2009 voimaan tulleet työehtosopimuksen mukaiset työaikamääräykset on otettu käyttöön sellaisinaan:

Mikäli työntekijä siirtyy pysyvästi työaikamuodosta toiseen, eikä hän 1.1.2009 työaikauudistuksen yhteydessä ole saanut hyväkseen ko. työaikamuodon mukaista korotusta henkilökohtaiseen palkkaansa, maksetaan hänelle erillistä lisää niiltä työtunneilta, jotka työntekijä työskentelee kyseisessä työaikamuodossa.

#### *Tuntipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytyvään kolmivuorotyöhön 1,5 %:a henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

#### *Kuukausipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytyvään kolmivuorotyöhön 4 %:a henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

#### Uudet työntekijät

#### *Tuntipalkkainen*

Keskeytyvään kolmivuorotyöhön tulevalle, tuntipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 1,5 %:n suuruinen erillinen lisä.

#### *Kuukausipalkkainen*

Kolmivuorotyöhön tulevalle, kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 4 %:n suuruinen erillinen lisä.

#### *Lisän laskeminen*

Edellä mainitut lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja sitä maksetaan niiltä tunneilta, jotka työskennellään ko. työaikamuodossa.

#### Pöytäkirjamerkintä 1:

Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan em. lisä sen mukaisesti mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

Sopimuskohdan tarkoittamaa lisää maksetaan myös 1.1.2009 tai sen jälkeen työsuhteeseen tulleelle työntekijälle, jolle lisää ei ole aikaisemmin maksettu. Tällainen työntekijä tulee lisän piiriin 1.5.2011 lukien.

#### Pöytäkirjamerkintä 2:

Liitot suosittelivat työajan tasoittumisjärjestelmän laatimista siten, että peräkkäin tehdään enintään 5 työvuoroa.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat vuotuista työaika. Vuosilomapäiviä ei tasaamiseen voida käyttää.

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

### **Työssäolopäivien veroiset päivät**

Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vapaapäivät (- päivät) ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

### **9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö**

#### **Soveltamisala**

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään yleensä kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

#### **Työajan pituus**

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä on enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,6 tuntia viikossa. 30 päivän pituisen vuosiloman jälkeen jäävä työntekijän säännöllisten työtuntien määrä kalenterivuodessa on 1632 työtuntia, eli 204 työvuoroa x 8 tuntia.

#### **Säännöllisen työajan järjestäminen**

Työtä varten laaditaan ennakolta työajan tasoittumisjärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu edellisessä kohdassa mainittuihin keskimääriin. Tasoittumisjakson pituus on enintään vuosi, pääsääntöisesti kalenterivuosi. Käytettävät tasoittumisjärjestelmät laaditaan yrityskohtaisesti.

#### **Esimerkki 1**

Kun työskennellään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu em. vuotuinen työaika seuraavasti: seuraavalla tavalla:

- |  |                     |
|--|---------------------|
| - keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso | 365 kalenteripäivää |
| - sama työviikkoina, eli 365 pv ./ 7 pv/vk,                    | eli 52,14 viikkoa   |
| - työntekijät ovat tuona aikana vuosilomalla                   | 5 viikkoa           |
| - todellisten työviikkojen määrä on                            | 47,14 viikkoa       |

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 34,6 h/vk, eli 1632 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 204 työvuoroa.

## Esimerkki 2

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 työvuoroa ja ajanjaksolle laadittavaan työaikasuunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 työvuoroa.

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 esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

## Työajanlyhennyslisä

Yritykset, joissa 1.1.2009 voimaan tulleet työehtosopimuksen mukaiset työaikamääräykset on otettu käyttöön sellaisinaan:

Mikäli työntekijä siirtyy pysyvästi työaikamuodosta toiseen, eikä hän 1.1.2009 työaikauudistuksen yhteydessä ole saanut hyväkseen ko. työaikamuodon mukaista korotusta henkilökohtaiseen palkkaansa, maksetaan hänelle erillistä lisästä niiltä työtunneilta, jotka työntekijä työskentelee kyseisessä työaikamuodossa.

### *Tuntipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on

- siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön 6,5 %:a, ja
- siirryttäessä keskeytyvästä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön 5,2 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

### *Kuukausipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön 4 %:a henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

### Uudet työntekijät

#### *Tuntipalkkainen*

Keskeytymättömään kolmivuorotyöhön tulevalle, tuntipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 6,5 %:n suuruinen erillinen lisä.

#### *Kuukausipalkkainen*

Kolmivuorotyöhön tulevalle, kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 4 %:n suuruinen erillinen lisä.

#### *Lisän laskeminen*

Edellä mainitut lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja sitä maksetaan niiltä tunneilta, jotka työskennellään ko. työaikamuodossa.

#### Pöytäkirjamerkintä 1:

Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan em. lisä sen mukaisesti mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

Sopimuskohdan tarkoittamaa lisää maksetaan myös 1.1.2009 tai sen jälkeen työsuhteeseen tulleelle työntekijälle, jolle lisä ei ole aikaisemmin maksettu. Tällainen työntekijä tulee lisän piiriin 1.5.2011 lukien.

## Työssäolopäivien veroiset päivät

Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vapaapäivät (- päivät) ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrätessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

## 10 § Lepoajat

### Päivittäinen lepoaika

1. Säännöllisessä päivä- ja yksivuorotyössä työntekijälle annetaan työaikalain 28 §:ssä säädetyn 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 työpaikaltaan.

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 tarkoitettua korvaava 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 käynnissäpitämisen vuoksi välttämätöntä työtä, jota ei voida tehdä säännöllisenä työaikana, tehdään ylityönä laissa säädetyin työaikaan 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 aatoina maksetaan vuorokautisesta ylityöstä kuitenkin heti 100 %:lla korotettu palkka. Välittömästi 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 viikkoilytyöstä. Edellytyksenä on, että työntekijä on työskennellyt työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti asianomaisilla viikoilla tai että tämän pykälän 5. kohdan edellytykset täyttyvät.

#### Ylityön määräytyminen työaikamuodon vaihtuessa

9. Jos työntekijä työskentelee työviikon aikana eri työaikamuodoissa, määräytyy viikkoilytyö sen työaikamuodon työvuoroluettelon perusteella, missä hän asianomaisella viikolla on työskennellyt eniten.

#### 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 ylityöntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

#### Korvaus viikkoilytyösäännösten 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 tarkoitetun 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 ylityöiden 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 kolmi-vuorotyössä luvulla 155.

#### 12 § Hälytysluontoinen työ

##### Edellytykset

1. Hälytysluontoisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytys-kutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikaansa 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:

- 50 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt viimeistään tunnin kuluttua kutsusta.
- 25 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt 2 tunnin kuluttua kutsusta.
- 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 jälkeinpäin voi syntyä erimielisyyttä tarkoitetun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

Paikallisesti voidaan päivystysvalmiudesta maksettavasta korvauksesta ja sen määräytymisperusteista sopia toisin.

## III TYÖPALKAT

### 14 § A. Työkohtainen palkka

Kemian perusteellisuuden työntekijöiden tehtäväkokonaisuuksien vaativuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

#### Työnvaativuusluokkapalkat

- Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat lähinnä 1.2.2012 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:**

TVL	pisteet	snt/h	€/kk
1	33-58	1087	1760
2	59-75	1179	1908
3	76-92	1275	2063
4	93-109	1384	2238
5	110-	1497	2424

- Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat lähinnä 1.3.2013 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:**

TVL	pisteet	snt/h	€/kk
1	33-58	1108	1793
2	59-75	1201	1944
3	76-92	1299	2102
4	93-109	1410	2281
5	110-	1525	2470

#### Nuorten ohjetuntipalkat

- Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työaidon 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 1.2.2012 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:**

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	805	1360
16 v	817	1381
17 v	825	1396

**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

Pöytäkirjamerkintä 1:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

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

#### 14 § B. Henkilökohtainen palkka

##### Henkilökohtaisen palkan määrittely

1. Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.
2. Henkilökohtaisen palkanosan määrittely voi perustua työntekijän henkilökohtaiseen osaamiseen, pätevyyteen ja työsuoritukseen tai muuhun, yrityksen henkilöstön osaamista, toimintatapojen kehittämistä tms. koskevien tavoitteiden toteutumista tukeviin tekijöihin. Työntekijän onnistumista ja kehittymistä valittujen tekijöiden suhteen on arvioitava systemaattisesti ja oikeudenmukaisesti

Työntekijöiden sitoutuminen ja hyväksyntä osaamisen, pätevyiden ja työsuorituksen kehittämiseen saavutetaan, kun asetetuista tavoitteista ja valituista, tavoitteiden saavuttamista tukevien arviointitekijöiden sisällöstä ja arvioinnin käytännön toteuttamisesta keskustellaan työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa jo järjestelmää suunniteltaessa. Heille selvitetään myöskin pätevyiden ja suorituksen arvioinnissa käytettävät perusteet ja arvioinnin suorittamisen jälkeen työntekijän niin halutessa henkilökohtaisesti myös arvioinnin tulokset.

Järjestelmän tulee olla mahdollisimman selkeä, yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Arvioitavia tekijöitä valittaessa tulee huomioida mm. seuraavia asioita:

- Henkilön tulee itse voida vaikuttaa valittuihin tekijöihin.
- Tekijät ovat nähtävissä, mitattavissa ja ovat itsenäisiä muuttujia.
- Ne liittyvät asianomaisen työntekijän hoitamaan työhön.

Esimies-alaiskeskustelut ovat suositeltava väline henkilökohtaisen palautteen antamiselle ja kehittämistarpeiden kartoitukselle. Prosessissa on pyrittävä ehdottomaan objektiivisuuteen ja se tulisi suorittaa säännöllisin väliajoin esim. kerran vuodessa. Liitot suosittavat, että samassa yhteydessä kun kunkin henkilökohtaista osaamista arvioidaan, tarkistetaan myös että tehtävien vaativuuden arvioinnin perustana olevat tehtäväkuvaukset vastaavat tehtäväkokonaisuuksien todellista sisältöä. Osaamista arvioidaan aina suhteessa työntekijän senhetkiseen tehtävään. Mikäli tehtävä muuttuu, on henkilön pätevyys, mikäli valituista tekijöistä ei muuta seuraa, suhteessa uuteen tehtävään arvioitava uudelleen. Henkilökohtaisen palkanosan suhteellinen osuus kokonaispalkasta voi siis tällaisessa tilanteessa muuttua.

Liitot ovat laatineet esimerkinomaisia mallijärjestelmiä, joita yritykset voivat omia järjestelmiä laatiessaan hyödyntää joko sellaisenaan tai mieluummin omiin olosuhteisiinsa ja tavoitteisiinsa soveltaen. Myös muut järjestelmät ovat mahdollisia.

##### Palvelusaikalisä

1. Yrityskohtaisen yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella työntekijälle maksetaan palkkausmuodosta riippumatta palvelusaikalisää osana henkilökohtaista palkkaa seuraavasti:

**Palvelusaikalisät 1.2.2012 lukien:**

Palvelusaikalisät	vuotta	snt/h	€/kk
	5-9	17	28
	10-14	23	38
	15-19	29	49

Palvelusaikalisät	vuotta	snt/h	€/kk
	20–24	39	66
	25 –	48	82

**Palvelusaikalisät 1.3.2013 lukien:**

Palvelusaikalisät	vuotta	snt/h	€/kk
	5 - 9	17	29
	10 - 14	23	39
	15 - 19	30	50
	20 - 24	40	67
	25 -	49	84

2. Palvelusaikalisää ryhdytään maksamaan palvelusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Palvelusajan huomioiminen palkkaperusteena edellyttää yhtäjaksoista yrityskohtaista palvelusaikaa.

Mikäli työntekijän työsuhde asevelvollisuuden suorittamisen, opintovapaan, hoitovapaan, tai muun sellaisen syyn vuoksi on jatkunut "lepäävänä", luetaan palvelusvuosiltaan perusteena olevaan palvelusaikaan myös ennen ko. poissaoloa työskennelty aika. Asevelvollisuusaikaa ei kuitenkaan lueta palvelusajaksi.

Työsuhteen päättymisen katkaisee yhtäjaksoisuuden. Näin ollen mahdollisesti myöhemmin syntyvässä työsuhteessa palvelusajaksi lasketaan vain jälkimmäisen työsuhteen kesto.

Samanaikaisesti eri toimipaikoilla yhtäjaksoisesti työskennelty aika lasketaan palvelusvuosia kartuttavaksi ajaksi.

**Palvelusaikalisää kerryttävät vuosilomalain 7 §:ssä mainitut työssäolo-  
päivien veroiset päivät.**

3. Mikäli paikallisesti on sovittu palkkaus- tai muista järjestelmistä, joissa palvelusaika on huomioitu palkkaus- tai korvaustekijänä, ei yrityskohtaista ja sopimukseen kirjattua järjestelmää sovelleta samanaikaisesti siten, että vaikutus olisi kertautuva.

**15 § Suorituspalkkatyö**

Jos työn laatu sen sallii ja se on teknisesti mahdollista, suoritetaan työ tuotannon ja ansion kohottamiseksi suorituspalkkatyönä.

**Hinnoitteluperuste**

Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työn vaativuuteen perustuviin palkkoihin.

**Hinnoittelusääntö**

1. Suorassa urakassa on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työnvaativuuteen perustuvaa palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työnsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

**Osa- eli sekaurakka**

2. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työnsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työnsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakatyövauhtia ansio nousee hinnoitteluperustetta eli työnvaativuuteen perustuvaa palkkaa 20 % korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

**Palkkiopalkka**

3. Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtulos (tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus yms.) riippuu esim. työntekijän tarkkaavaisuudesta, työtaidosta, tms. tekijästä. Palkkiopalkkatyö on hinnoiteltava siten, että normaalilla suoritusasteella ansio ylittää työnvaativuuteen perustuvan palkan.

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Liitot toteavat, että osaurakka- ja palkkiopalkkatyössä palkan kiinteä osa voi olla ohjetuntipalkkaa pienempi, kunhan ansiotaso täyttää hinnoittelumääräykset.

**Urakasta sopiminen**

4. Sellaisesta urakatyöstä, 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 urakka-hinta, 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.

**Menetelmämuutokset**

5. Urakkatyön hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään yksikköhinta ennallaan. Jos työ- ja tuotanto-menettelyissä, työn järjestelyissä, työvälineissä tai raaka-aineen laadussa tapahtuu urakkahintaan vaikuttavia muutoksia, työlle määritellään uusi hinta.

**Hinnoittelun tarkistaminen**

6. Jos työntekijä perustellusti esittää, että voimassaoleva hinta on virheellinen, hänen tulee ilmoittaa tästä työnantajan edustajalle hinnoittelun tarkistamista varten, mutta työtä tehdään kuitenkin em. hinnalla. Urakkahinnan tarkistamista koskeviin tutkimuksiin on ryhdyttävä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Jos muutoksia tarkistuksen perusteella tapahtuu, tarkistettua hintaa sovelletaan siitä päivästä alkaen, jolloin tarkistamista on pyydytty.

**Urakan hylkääminen**

7. Ellei työntekijä suostu ottamaan hänelle tarjottua urakkaa, työ tehdään aikatyönä, josta maksetaan työntekijälle hänen henkilökohtaista tuntipalkkaansa vastaava palkka.

**Yhteisurakka**

8. Yhteisurakassa saa työntekijä osansa urakkavoitosta suhteessa henkilökohtaiseen tuntipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut yhteisurakkaan, elleivät ao. työntekijät ja työnantaja keskenään ole sopineet toisin.

**Urakan keskeyttäminen**

9. Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa jatkuvaksi sovitun urakkatyön muun kuin oman tuotantokoneiston käynnissä- ja kunnossapitämiseksi tarvittavien korjaus- ja asennustöiden takia eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää urakalla, työntekijälle maksetaan keskeytyksen ajalta, enintään kuitenkin kuudelta työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka. Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta aikapalkka.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Edellisessä kohdassa mainittu urakkatyön keskeyttäminen ei koske tapauksia, joissa urakkatyö esimerkiksi lajin vaihtumisen tai muun vastaavan syyn johdosta päättyy.

**Työntutkimukset**

10. Niillä työpaikoilla, joilla käytetään työntutkimuksia, on työnantajan annettava työntekijöiden nimeämille edustajille riittävä selvitys ja koulutus tutkimustavoista sekä siitä, miten niitä mahdollisesti sovelletaan palkkaukseen.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Tässä pykälässä tarkoitetut urakoita tai muita suorituspalkkoja koskevat paikalliset sopimukset voidaan puolin tai toisin irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen ellei sopimuksessa ole muusta irtisanomisajasta sovittu.

**16 § Vuoro-, ilt- ja yötyölisät****Vuorotyölisä**

1. Vuorotyötä tekeväille työntekijälle maksetaan vuorotyölisänä

lähinnä **1.2.2012** jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien  
iltavuorolisä **112 senttiä/tunti**  
yövuorolisä **209 senttiä/tunti**

lähinnä **1.3.2013** jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien  
iltavuorolisä **114 senttiä/tunti**  
yövuorolisä **213 senttiä/tunti**

**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 hälytysluontoista 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 entisestään 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. Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään.

Työsuhteen päättyessä irtisanomisen vuoksi erääntyvät saatavat on maksettava viimeistään päättymispäivää seuraavana työpäivänä. Purkutapauksissa saatavat on suoritettava kolmen työpäivän kuluessa työsuhteen päättymispäivästä ja työsuhteen purkautumistapauksissa kolmen työpäivän kuluttua siitä, kun päätös työsuhteen purkautumisesta tehdään.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työsuhteen päättyessä erääntyneet saatavat maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

3. Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma.
4. Palkasta pidetään se, mihin työnantaja on lain ja sopimuksen mukaan velvollinen tai oikeutettu.
5. Muistutukset maksettua palkkaa vastaan saatuun rahamäärään nähden on tehtävä palkanmaksutilaisuudessa.
6. Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkan maksamisesta rahalaitoksen välityksellä.

**19 § Kuukausipalkka****Kuukausipalkkaan siirtyminen**

1. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa poistuvien arkipyhäkorvausten kompensoimiseksi 4,4 %:lla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 169.

**Kuukausipalkan osittaminen**

2. Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyltä 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.

**20 § Keskituntiansio****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 palkkiotyössä 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-ajanjaksolta työntekijälle maksettavaksi sovitut kuukausipalkat palvelusaikalisineen ja jakamalla saatu palkkasumma tuntimäärällä, joka keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on 155 ja muissa työaikamuodoissa 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 keskituntiansioita 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 1:

Edellä oleva ei velvoita niitä yrityksiä ottamaan käyttöön keskituntiansiota, joissa peruspalkka tai ansion menetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka.

## 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 työpäiviänsä.

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 § Suurjuhlahäkorvaus

### Suurjuhlahäkorvaus

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 sunnuntaityökorotus. Mikäli se esimerkiksi noudatetun työvuororytmyksen, työvuorokauden vaihtumisajan kohdan tms. syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan em. suurjuhlahäkorvauksen maksamisajankohdasta paikallisesti sopia toisinkin.

Mainittujen päivien aatoina maksetaan vuorotyössä tai säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville suurjuhlahäkorvausta aaton korvausta ilta- ja yövuoron ajalta 100 % ja aamuvuoron ajalta 20 % keskituntiansiosta. Korvaus ei sisällä mahdollisia yli- ja sunnuntaityökorotuksia.

Päivätyössä työskenteleville työntekijöille maksetaan em. aatopäivinä korotus, jonka suuruus on 20 % keskituntiansiosta työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiselta säännölliseltä työajalta. Ylityöajalta korvausta ei makseta. Korvaus ei sisällä mahdollista sunnuntaityökorotusta.

## 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 suuntautuvalle matkalle 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 kestävä enintään 14 kalenterivuorokautta.

Pitkä työkomennus on kyseessä silloin, kun matkan ja oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävä 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. työvuorokauden 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. Ilmaishintaan 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 ruokailla 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 aterikorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Aterikorvausta koskevaa määräästä 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) Yöpyymiskustannukset

Päivärahan lisäksi korvataan yöpyymiskustannukset 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 erinä 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 kestoensa, 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 sovittava 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 matkustussääntöön 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****1.2.2012 voimassa oleva kirjaus**

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

**1.3.2013 voimaan astuva kirjaus**

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 otollapsia, 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.

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, kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde, 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 työsuhde

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde 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 pituisen 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 työsuhde 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 työsopimuksen päättämisperuste**

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen 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 maksuvelvollisuus 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 selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa ns. 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 työsuhte 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 isyysvapaajaksolta 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 § Sairaalan lapsen hoito**

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle 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 myös yksinhuoltajiin.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

**Vaikkeasti sairas lapsi**

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 1315/89 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen 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 että isälle. Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohdiana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi vanhemmista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenen 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 sisaruksia 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 tarkoitamiin 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-ajoista 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 määrytyy 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 kutsumana vähintään puolivuositain työsuojelun yhteistoimintakokous.

Työsuojelun yhteistoimintakokouksessa käsitellään työpaikan ympäristö-asioita, 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 lomanmääräytymiskaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Vuosiloma annetaan lomakautena ellei paikallisesti toisin sovita.

#### Pöytäkirjamerkintä:

Keskeytymättömässä vuorotyössä vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin 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 sovituna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.
7. Lomaltapaluurahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset.
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 synn 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 siirtyväle 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 tarkoitettulla tavalla sovitua 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

1. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

**Luottamusmiehelle annettava viikoittainen vapaa-aika ja kuukausittainen korvaus lähinnä 1.1.2012 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:**

#### Luottamusmieskorvaus 1.1.2012

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

#### Työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus määräytyy tilastokeskuksen (TOL 1972) 1.4.1986 käyttöön otetun toimialaluokituksen mukaisesti.

**Työsuojeluvaltuutetun palkkio lähinnä 1.1.2012 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta**

**Työsuojeluvaltuutetun vapautusta työstä ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus yhtenäistetään siten, että 1.1.2012 työsuojeluvaltuutetun vapautusta lisätään pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun määrien erotuksen ½ osalla. Työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaukset ovat 1.1.2012 lukien seuraavat:**

#### Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.2.2012

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/vko	Korvaus/euroa/kk
alle 20	1	51
21-40	4	67
41-70	6	92
71-100	9	99
101-175	12	119
176-220	15	124
221-320	22	138
321-420	26	154
yli 420	kokonaan vapautettu	160

**Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun taulukot yhdistetään 1.1.2013 lukien. Uudet korvaukset 1.1.2013 alkaen ovat seuraavat:**

#### 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

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

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

### 35 § Ammattiosaston kokoukset

TEAM Teollisuusalojen 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 seuraavien 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 saapuvilla.
- 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, sovittuaan 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 jäsenmaksut 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 osoitettaville 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 luottamusmies siirtää 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, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa.

Paikallisesti sovittavat asiat on merkitty työehtosopimuskirjasen lopussa olevaan asiahakemistoon.



**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 koskevat kokoukset  
Pykälä astuu voimaan 1.3.2013**

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

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan 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. Väkijuomien hallussapito ja nauttiminen on tehtaan alueella ehdottomasti kielletty.

**47 § Sopimuksen voimassaolo**

1. Tämä sopimus on voimassa 28.2.2014 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

\* \* \*

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

Helsingissä joulukuun 1. päivänä 2011

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN  
AMMATTILIITTO RY

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIAN PERUSTEOLLISUUDEN  
TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI  
TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN RAAMISOPIMUKSEN MUKAISESTI**

Aika 1.12.2011

Paikka Kemianteollisuus KT ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Pekka Hotti Kemianteollisuus KT ry  
Timo Vallittu TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat tänään allekirjoittaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen 13.10.2011 tekemän raamisopimuksen mukaisen pöytäkirjan kemian perusteollisuuden työehtosopimusten uudistamisesta vuosille 2012–2014.

**1. Sopimuskausi**

1.2.2012–28.2.2014.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.2.2012 lukien osapuolten kesken ajalle 24.11.2009–31.1.2013 allekirjoitetut työehtosopimukset.

**2. Palkantarkistukset ajalle 1.2.2012–28.2.2013****2.1 Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus**

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa, mutta ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.2.2012 käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2011 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyteen ja työsuorituksen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,8 % prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta. Yleiskorotus on tällöin 2,4 %.

## 2.2 Kertaerä

Työntekijöille maksetaan helmikuun 2012 palkanmaksun yhteydessä 150 euron kertaerä.

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.11.2011 ja joiden työsuhte on lisäksi edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.

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

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

## 2.3 TVL-palkat 1.2.2012

TVL-palkkoja korotetaan 2,4 %:lla 1.2.2012.

## Kemian perusteellisuuden työnvaativuusluokkapalkat 1.2.2012 alkaen

TVL	pisteet	snt/h	€/kk
1	33-58	1087	1760
2	59-75	1179	1908
3	76-92	1275	2063
4	93-109	1384	2238
5	110-	1497	2424

## Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

## 2.4 Nuorten ohjetuntipalkat 1.2.2012

Nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 2,4 %:lla 1.2.2012 alkaen.

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	805	1360

16 v	817	1381
17 v	825	1396

## 2.5 Palvelusaikalisä 1.2.2012

Kemian perusteellisuuden sekä muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimusten palvelusaikataulukon mukaiset lisät ovat yleiskorotuksen ajankohdasta lukien seuraavat:

Palvelusaikalisät	vuotta	snt/h	€/kk
	5-9	17	28
	10-14	23	38
	15-19	29	49
	20-24	39	66
	25 -	48	82

## 2.6 Vuorolisät 1.2.2012

### Kemian perusteellisuus:

Iltavuorolisiä korotetaan 3 senttiä tunnilta ja yövuorolisiä 5 senttiä tunnilta. Iltavuorolisä on 112 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 209 senttiä tunnilta.

## 2.7 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.1.2012

**Luottamusmiehen** korvauksia korotetaan 5 %:lla. Uudet korvaukset **1.1.2012** alkaen ovat seuraavat:

### Luottamusmieskorvaus 1.1.2012

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus
-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

**Työsuojeluvaltuutetun 1.1.2012** voimaan tulevat korvaukset ilmoitetaan palkankorotusohjeessa.

### 3. Palkantarkistukset ajalle 1.3.2013–28.2.2014

#### 3.1 Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa, mutta ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.3.2013 käytössä 0,6 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2013 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyteen ja työsuorituksen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, jakaa työnantaja paikallisesta erästä 0,3 % käyttämällä sen työntekijöiden pätevyteen ja työsuorituksen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen, ja loppuosa paikallisesta erästä maksetaan 0,3 % prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta. Esimerkki: jos yrityskohtainen erä maksettaisiin 0,3 %:n yleiskorotuksena, laskettaisiin ajanjakson 1.3.2013–28.2.2014 yleiskorotus seuraavasti: 1,3 % + 0,3 % = 1,6 %.

#### 3.2 TVL-palkat 1.3.2013

TVL-palkkoja korotetaan 1,9 %:lla 1.3.2013.

#### Kemian perusteellisuuden työnvaativuusluokkapalkat 1.3.2013 alkaen

TVL	pisteet	snt/h	€/kk
1	33-58	1108	1793
2	59-75	1201	1944
3	76-92	1299	2102
4	93-109	1410	2281
5	110-	1525	2470

#### Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 %:lla.

#### 3.3 Nuorten ohjetuntipalkat

Nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 1,9 %:lla 1.3.2013 alkaen.

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

#### 3.4 Palvelusvuosilisä

Kemian perusteellisuuden sekä muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimusten palvelusaikataulukon mukaiset lisät ovat yleiskorotuksen ajankohdasta lukien seuraavat:

Palvelusaikalisät	vuotta	snt/h	€/kk
	5 - 9	17	29
	10 - 14	23	39
	15 - 19	30	50
	20 - 24	40	67
	25 -	49	84

#### 3.5 Vuorolisät 1.3.2013

##### Kemian perusteellisuus:

Iltavuorolisiä korotetaan 2 senttiä tunnilta ja yövuorolisää 4 senttiä tunnilta. Iltavuorolisä on 114 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 213 senttiä tunnilta.

#### 3.6 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun taulukot yhdistetään. Uudet korvaukset **1.1.2013** alkaen ovat seuraavat:

##### Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.1.2013

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus
-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

#### 4. Palkan tarkistuksen ajankohdasta ja muodosta tapahtuva paikallinen sopiminen kansainvälisesti toimivissa yrityksissä

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia em. yleiskorotuksen ja muiden sopimusratkaisuissa sovittujen korotuserien maksuajankohdasta ja muodosta toisin, mikäli se kansainvälisesti toimivissa yrityksissä noudatettavan yhtenäisen henkilöstöpolitiikan johdosta on tarpeellista.

Mikäli korotuksen ajankohdasta ja muodosta sovitaan poikkeavasti, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä.

Kansainvälisesti toimivilla yrityksillä tarkoitetaan lähinnä sellaisia Suomessa toimivia ulkomaalaisia yrityksiä, jotka toimivat useissa eri maissa ja joilla on yhteinen henkilöstö- ja palkkapolitiikka.

Jos tällaisissa yrityksissä tehdään niiden omaan palkkapolitiikkaan perustuvia yleiskorotuksen luonteisia palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti sopia niiden huomioonottamisesta työehtosopimukseen perustuvia yleiskorotuksia toteutettaessa.

Edellä mainittujen paikallisesti sovittujen korotusten tulee kokonaisuutena olla vähintään työehtosopimuksissa sovittujen korotusten suuruisia. Jos näin ei ole, maksetaan erotus yleiskorotuksen toteuttamisajankohdasta.

#### 5. Tekstimuutokset 1.3.2013 alkaen

##### 5.1 Reservin harjoitukset (25 §)

Muutetaan kohdan 4. teksti kuulumaan seuraavasti:

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.

##### 5.2 Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimiä kokoukset

Lisätään uusi pykälä 41 §:

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

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

#### 5.3 Varamiehet (Yleissopimus 4.4.)

Lisätään koskemaan myös työsuojeluvaltuutetun varamiehen asemaa 2. kohdan tekstiin:

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

#### 6. Työryhmät

##### Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana selvittää palkkausjärjestelmästä saatuja kokemuksia liittyen muun muassa tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän toimivuuteen, vaativuuden arvioinnin tekijöihin ja tehdä tämän perusteella kehitysehdotuksia palkkausjärjestelmään. Työryhmä päivittää palkkausjärjestelmän koulutusaineistot sopimuskauden aikana.

##### Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen

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.

Vuonna 2013 hankkeesta kertyneiden hyvien käytäntöjen perusteella liitot selvittävät jatkotoimenpiteitä jatkuvan parantamisen hengessä. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

## 7. Työn vaativuuden arviointijärjestelmän ylläpito

Tehtävänkuvauksia ja tehtäväkokonaisuuksien vaativuusluokitusta tulee tarkastella säännöllisin väliajoin, vähintään kerran vuodessa. Tarkastelun yhteydessä varataan työntekijöiden edustajalle / edustajille tai työpaikalle mahdollisesti perustetulle arviointiryhmälle tilaisuus tuoda esiin näkemyksiään luokituksesta, järjestelmän toimivuudesta ja mahdollisesti esiin tulleista ongelmista.

## 8. 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.

## 9. Sopimuksen voimassaolo

### 9.1 Sopimuskauden päättymisen

Työehtosopimus on voimassa 28.2.2014 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.

### 9.2 Irtaantuminen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiohallinnon kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämä sopimus raukeaa ja menettää merkityksensä, ja sen sijaan sovelletaan 30.3.2011 päivitettyä ajalle 31.1.2013 voimassa olevaksi sovitun työntekijäsopimusta. Kohdan 2.1. mukaiset palkankorotukset ilman kertaerää ovat voimassa 1.2.2012 alkaen.

### 9.3 Poikkeamat taloudellisessa kehityksessä

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, sopijaosapuolet neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon.

Jos talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista ei edellä olevan mukaan sovita, kumpi tahansa sopijaosapuoli voi irtisanoa työehtosopimuksen päättymään kahden kuukauden irtisanomisajalla.

## 10. Muuta

Liitot toteavat, että maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti. Hallituksen kannanotto, joka ei ole työehtosopimuksen osa, on neuvottelutuloksen liitteenä.

## 11. Pöytäkirjan tarkastaminen

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksilla.

### **KEMIANTEOLLISUUS KT RY**

\_\_\_\_\_  
Pekka Hotti

### **TEAM TEOLLISUUDEN AMMATTILIITTO RY**

\_\_\_\_\_  
Timo Vallittu

#### LIITTEET:

LIITE 1: Hallituksen kannanotto työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjaan

LIITE 2: Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

LIITE 3: Edellisestä allekirjoituspöytäkirjasta työehtosopimukseen siirrettävät muutokset

## LIITE 1

### **HALLITUKSEN KANNANOTTO TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSTEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:**

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raamiratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työnantajien kannustamiseksi lisäämään osaamista ja tuottavuutta edistävää koulutusta seuraavasti:

#### Työelämän kehittäminen

*Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.*

*Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamiseen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.*

*Tavoitteena on, että työnantaja kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määrällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55 -vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.*

*Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.*

*Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.*

LIITE 2

**TYÖEHTOSOPIMUKSEEN TEHTÄVÄT TEKNISET MUUTOKSET****Siirtyminen toiseen työaikaanmuotoon (6 §) (Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus, Peruskemia)**

Tehdään tekninen muutos, siirtämällä 2.-7. kohtien ja pöytäkirjan tekstin sisältö 8§ ja 9§ pykäliin.

**Palkanmaksun ajankohdan siirtämisestä sopiminen (6 §) (Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus, Peruskemia)**

Lisätään uusi kappale, jossa on esimerkkejä siirrettävistä palkaneristä:

Työajan tasaamispäiville kohdennettavia palkaneriä voivat olla esimerkiksi 1. vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa tai prosentti, 2. eripituisten palkanjaksojen ylimenevien päivien hallinnointi (kun kuukaudessa on 31 päivää ja työpäiviä enemmän kuin 20 tai kahden viikon jaksolle, jossa työpäiviä on enemmän kuin kymmenen), 3. arkipyhäkorvaukset, aattokorvaukset tai suurjuhlapyhäkorvaukset, 4. lomarahat, ja tämän lisäksi voidaan käyttää työaikauudistuksen yhteydessä sovittua keskimääräistä viikoittaista työaika paikallisesti sopien, jossa etukäteen sovittaisiin ko. päivien pitoaajuutta ja ajankohtaa. Järjestely edellyttää työvuoroluettelon laatimista.

Käydessään neuvotteluja palkan kohdentamisesta palkattomille työajan tasaamispäiville, yritykset voivat käyttää hyväkseen yllä kuvattuja vaihtoehtoja tai ne voivat päätyä johonkin muuhun ratkaisuun.

Lisätään pöytäkirjamerkintä:

Liitot yhdessä suosittavat neuvotteluja käytävän hyvässä yhteistyöhengessä ja paikallisen sopimisen kulttuurin mukaisesti. Tarvittaessa liitot antavat myös neuvottelu- ja sovitteluapua.

**Työajan tasaaminen/keskimääräinen viikkotyöaika (7 §)**

Päivitetään vuosiluvut ja lisätään vuoden 2014 tunnit

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen työajan pituus vaihtelee vuosittain ja on vuonna 2012 keskimäärin 36,1 tuntia, vuonna 2013 keskimäärin 36,2 tuntia. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

**Keskeytyvä kolmivuorotyö (8§)**

Päivitetään vuosiluvut ja lisätään vuoden 2014 tunnit:

Säännöllinen työaika keskeytyvässä 3-vuorotyössä on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen työajan pituus vaihtelee vuosittain ja on vuonna 2012 keskimäärin 35,6 tuntia, vuonna 2013 keskimäärin 35,7 tuntia. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

Siirretään pykälän 6§ teksti:

Työajanlyhennyksistä

Yritykset, joissa 1.1.2009 voimaan tulleet työehtosopimuksen mukaiset työaikamääräykset on otettu käyttöön sellaisinaan:

Mikäli työntekijä siirtyy pysyvästi työaika muodosta toiseen, eikä hän 1.1.2009 työaikauudistuksen yhteydessä ole saanut hyväkseen ko. työaika muodon mukaista korotusta henkilökohtaiseen palkkaansa, maksetaan hänelle erillistä lisää niiltä työtunneilta, jotka työntekijä työskentelee kyseisessä työaika muodossa.

*Tuntipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytyvään kolmivuorotyöhön 1,5 %:a henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

*Kuukausipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytyvään kolmivuorotyöhön 4 %:a henkilökohtaisesta tuntipalkasta.



Uudet työntekijät*Tuntipalkkainen*

Keskeytyvään kolmivuorotyöhön tulevalle, tuntipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 1,5 %:n suuruinen erillinen lisä.

*Kuukausipalkkainen*

Kolmivuorotyöhön tulevalle, kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 4 %:n suuruinen erillinen lisä.

Lisän laskeminen:

Edellä mainitut lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja sitä maksetaan niiltä tunneilta, jotka työskennellään ko. työaikamuodossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan em. lisä sen mukaisesti mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

**Keskeytymätön 3-vuorotyö**

Siirretään pykälän 6§ teksti:

Työajanlyhennyslisä

Yritykset, joissa 1.1.2009 voimaan tulleet työehtosopimuksen mukaiset työaikaääräykset on otettu käyttöön sellaisinaan:

Mikäli työntekijä siirtyy pysyvästi työaikamuodosta toiseen, eikä hän 1.1.2009 työaikaudistuksen yhteydessä ole saanut hyväkseen ko. työaikamuodon mukaista korotusta henkilökohtaiseen palkkaansa, maksetaan hänelle erillistä lisää niiltä työtunneilta, jotka työntekijä työskentelee kyseisessä työaikamuodossa.

*Tuntipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on

- siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön 6,5 %:a, ja

- siirryttäessä keskeytyvästä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön 5,2 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

*Kuukausipalkkainen*

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön 4 %:a henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Uudet työntekijät*Tuntipalkkainen*

Keskeytymättömään kolmivuorotyöhön tulevalle, tuntipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 6,5 %:n suuruinen erillinen lisä.

*Kuukausipalkkainen*

Kolmivuorotyöhön tulevalle, kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan 4 %:n suuruinen erillinen lisä.

Lisän laskeminen:

Edellä mainitut lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja sitä maksetaan niiltä tunneilta, jotka työskennellään ko. työaikamuodossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan em. lisä sen mukaisesti mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

**Työkohtainen palkka (14 § A)**

Poistetaan tarpeettomana pöytäkirjamerkintä 3.

**Matkakustannukset ja päivärahat (23 §)**

Poistetaan c) kohdan 3. kappale ja yhdistetään c) ja d) kohtien pöytäkirjamerkinnot uudeksi pöytäkirjamerkinäksi seuraavasti:

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

**Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen (36 §)**

Päivitetään teksti kuulumaan seuraavasti:

... ja tilittää ne TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n nimeämälle pankkitilille.

**EDELLISESTÄ ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJASTA TYÖEHTOSOPIMUKSEEN SIIRRETTÄVÄT MUUTOKSET****Työajan lyhentäminen erillinen lisä (6§) (Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus, Peruskemia)**

Lisätään kohtaan *Siirtyminen toiseen työaikamuodon* pöytäkirjamerkintään:

Sopimuskohdan tarkoittamaa lisää maksetaan myös 1.1.2009 tai sen jälkeen työsuhteeseen tulleelle työntekijälle, jolle lisää ei ole aikaisemmin maksettu. Tällainen työntekijä tulee lisän piiriin 1.5.2011 lukien.

**Palkanmaksun ajankohdan siirtämisestä sopiminen (6§) (Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus, Peruskemia)**

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan aloitteesta sovitaan paikallisesti säännölliseltä työajalta maksettavan palkan kohdentamisesta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) tuntipalkkaisten työntekijöiden palkattomille työajan tasaamisvapajaksoille. Sopimus koskee kaikkia toimipaikan työntekijöitä ja voidaan tehdä joko toistaiseksi tai määräajaksi, kuitenkin vähintään kalenterivuodeksi kerrallaan.

**Työajan tasaamisvapaiden antaminen (7§) (Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus, Peruskemia)**

Muutetaan 3 kappale kuulumaan seuraavasti

Mikäli jo ansaittuja palkattomia tasaamisvapaita on tarkoitus antaa kerrallaan yhdenjaksoisesti enemmän kuin 4 päivää 30 päivässä, on tästä sovittava etukäteen luottamusmiehen tai yksittäisen työntekijän kanssa.

**Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut (34 §)**

1.1.2012 lukien työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrää lisätään pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautusten määrien erotuksen ½ osalla.

Muutetaan 1.1.2013 lukien luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen ja kuukausikorvausten määrät ovat samoiksi.

**KEMIAN PERUSTEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN  
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ****1 Palkkausjärjestelmän rakenne**

Työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka muodostuu kolmesta elementistä; tehtäväkokonaisuuden vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen osaamiseen ja työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä työsuhteen yhtäjaksoiseen keston perustuvasta palvelusvuosilisästä.

**Tehtävien vaativuus**

Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan tehtävän vaativuutta kuvaavilla mittareilla; osaaminen, tehtäväkokonaisuuden laajuus ja monialaisuus, tehtäväkokonaisuuden hoitamiseen liittyvät vastuu- ja vuorovaikutus- sekä olosuhde- ja kuormitustekijät. Jokaiselle mittarille liitot ovat laatineet asteikot ja näitä vastaavat pisteet. Arviointi voi tuottaa minimissään 33 pistettä ja maksimissaan 145 pistettä. Työntekijän tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn käytettävä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä käyttöön ottoon ja ylläpitoon liittyvine toiminta-ohjeineen on painettu erilliselle liitteelle. Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan työpaikoilla tehtäväkuvausten perusteella työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisenä yhteistyönä, nimetyn arviointiryhmän toimesta.

**Henkilökohtainen palkansa**

Työntekijälle voidaan hänen henkilökohtaisen työsuorituksensa tms. seikkaan perustuen maksaa myös henkilökohtaista palkanosaa. Henkilökohtaisen palkanosan määrittely tulee tapahtua systemaattisesti ja arvioitavien asioiden tulee tukea yrityksen toimintatapoja ja tavoitteita. Työntekijöiden sitoutuminen ja hyväksyntä järjestelmään saavutetaan, kun sen sisällöstä ja käyttöönotosta keskustellaan työntekijöiden edustajien kanssa jo järjestelmää suunniteltaessa. Työntekijöille ja heidän edustajilleen selvitetään pätevyys ja suorituksen arvioinneissa käytettävät perusteet ja työntekijän niin halutessa myös itseään koskevat arvioinnin tulokset. Esimies-alaiskeskustelut ovat suositeltava tapa henkilökohtaisen palautteen antamiseen ja pätevyitymistarpeen kartoitukseen.

**Palvelusaikaisä**

Palvelusaikaisän suuruus määräytyy työsuhteen kestoajan perusteella 14 B § mukaisesti.

## 2 Palkan muodostuminen

Palkkausjärjestelmässä työntekijän henkilökohtainen palkka muodostuu työn vaativuusluokan mukaisesta tunti- tai kuukausipalkasta ja mahdollisesta henkilökohtaisten tekijöiden mukaan määräytyvästä palkanosasta.

Lisäksi maksetaan kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen mukaisesti palvelusaikalisästä vuoro- ym. lisät, suorituspalkat sekä mahdolliset muut tulos-, voittopalkkio- jne. erät.

## 3 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden luokkapalkat on kirjattu työehtosopimuksen 14 §:ään.

Kyseisiä TVL-palkkoja ei sovelleta niissä yrityksissä / toimipaikoissa, joissa 1.2.2001 oli käytössä yrityskohtainen palkkausjärjestelmä tai joissa on sovittu entiseen palkkausjärjestelmään perustuvan yrityskohtaisesti sovelletun järjestelmän säilyttämisestä palkkausjärjestelmänä.

### Uusi työntekijä

Uuden työntekijän palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta työntekijän sisääntulopalkkana luokkapalkkaa, jota maksetaan ao. luokkapalkkaa yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan kunnes työntekijä hallitsee ko. työn tyydyttävästi. Harjaantumisajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tulee ko. ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen.

## 4 Yrityskohtaiset järjestelmät

Edellä 3. kohdan 2. kappaleessa tarkoitettuja yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä käytettäessä on paikallisesti sovittava myös siitä, miten työehtosopimusratkaisujen yhteydessä sovittujen yleiskorotusten lisäksi mahdollisesti sovittavat järjestely- ja muut korotuserät niissä järjestelmissä toteutetaan niin, että korotukset käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä riippumatta toteutuvat kustannusvaikutukseltaan työehtosopimuksessa sovitun suuruisena.

## 5 Palkkausjärjestelmän ylläpito ja palkka

Liitot toteavat, että yrityksissä on syytä luoda pelisäännöt järjestelmän ylläpitämistä varten.

Tehtävän tai sen sisällön muuttuessa on tarkistettava, onko muutoksella merkitystä vaativuusluokitukseen. Muutoksesta mahdollisesti aiheutuva palkan korotus toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta alkaen.

Jos työntekijä siirtyy toiseen tehtävään tai hänen tehtävänsä sisältö muuttuu niin oleellisesti että tehtävän vaativuusluokka muuttuu, voi työntekijän henkilökohtainen palkanosa leikkautua.

Tehtävänkuvauksia ja tehtäväkokonaisuuksien vaativuusluokitusta tulee tarkastella säännöllisin väliajoin, vähintään kerran vuodessa. Tarkastelun yhteydessä varataan työntekijöiden edustajalle/edustajille tai työpaikalle mahdollisesti perustetulle arviointiryhmälle tilaisuus tuoda esiin näkemyksiään luokituksesta, järjestelmän toimivuudesta ja mahdollisesti esiin tulleista ongelmista.

## 6 Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Liitot opastavat ja ohjaavat palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja antavat pyydettyä perusteltuja lausuntoja. Erimielisyystapauksissa noudatetaan kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen 40 § mukaista neuvottelujärjestelmää.

Liitot ovat laatineet yhteisen koulutusaineiston ohjaamaan ja opastamaan paikallisia osapuolia palkkausjärjestelmän sisältöä, ylläpitoa jne. koskevissa asioissa.

LAAJUUS JA MONIALAISUUS	LA1 Tehtävät ja/tai työt eivät vaihtelevat	LA2 Tehtävät ja työt vaihtelevat ajoittain	LA3 Tehtävät vaihtelevat merkittävästi samalla osaamisalueella	LA4 Tehtävät vaihtelevat eri osaamisalueilla
<b>OSAAMINEN</b>				
<b>O1 OHJEIDEN NOUDATTAMINEN</b> Tehtävälle on annettu yksityiskohtaiset ohjeet. Tehtävät tehdään ohjeita noudattaen. Suppea kokemusvaatimus.	14	19		
<b>O2 OHJEIDEN SOVELTAMINEN</b> Tehtävälle on selkeät ohjeet, joiden soveltaminen edellyttää kokemuksen kautta hankittuja tietoja.	22	27	33	
<b>O3 VALITSEVAA HARKINTAA</b> Tehtävän suorittamista koskevat ohjeet yleisluontoisia. Harkintatilanteissa eri vaihtoehtojen välillä edellytetään kokemuksen kautta hankittujen ammattilisten tietojen hallintaa.	32	37	43	50
<b>O4 SOVELTAVAA HARKINTAA</b> Tehtäväännöt yleisluontoisia. Kokemusta sekä ammattitietoa ja -taitoa vaativia itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy usein.	44	49	55	62
<b>O5 HARKINTAA, RATKAISUJA, SUUNNITTELUA</b> Tehtäväännöt ovat tavoitteellisia. Tehtävät saattavat olla uusia. Harkintatilanteet ja tarvittavat ratkaisut edellyttävät pitkää alan kokemusta ja laajojen ammattitietojen hallintaa.		63	69	76

VASTUU	VA1	VA2	VA3	VA4
Työn suorittamisen ja siinä vaadittavien ratkaisujen merkittävyys	Vastuu työn suorittamisesta ja tuloksista tavanomaisesti. Työllä vaikutuksia pääasiassa oman työn tuloksiin	Vastuu työn suorittamisesta ja tuloksista huomattavasti. Työllä suorat vaikutukset työryhmän tuloksiin.	Vastuu työn suorittamisesta merkittävästi. Työllä vaikutuksia osaston toimintaan.	Vastuu työn suorittamisesta ja tuloksista on suuri. Työllä merkittävät vaikutukset yksikön tai yrityksen toimintaan
	10	15	20	25

VUOROVAIKUTUS	VU1	VU2	VU3	VU4
Vuorovaikutuksella mitataan työn hoitamiseen liittyvien työyhteisöjen määrä, suuntautumista sekä vaikuttamisen luonnetta	Työyhteydet ovat tavanomaisia, pääasiassa työn lähipiirissä	Tavanomaista enemmän yhteyksiä oman työryhmän/ osaston sisällä tai yrityksen muiden työryhmien / osastojen välillä	Huomattavasti oma-aloitteisia yhteyksiä omasta työryhmästä/ osastosta ulospäin yrityksen sisällä tai tavanomaisia yhteyksiä yrityksestä ulospäin	Merkittävästi oma-aloitteisia yhteyksiä asiakkaisiin tai vastaaviin sidosryhmiin yrityksen ulkopuolelle
	5	10	15	20

OLOSUHTEET	
Olosuhdetekijöillä tarkoitetaan työpaikalla esiintyviä olosuhteista aiheutuvia haittatekijöitä, kuten esimerkiksi; melu, pöly, liikaisuus, huoneilman kuivuus, kosteus, savu, kaasu, höyry, kuumuus, kylmyys ja värinä tai vaaratekijöitä esim. erityinen tapaturma-, säteily-, kemiallisista aineista aiheutuva tai suuronnettomuuden vaara.	
OS 1 Olosuhdehaittoja ei merkittävästi esiinny. Ei erityisiä vaaratekijöitä.	2
OS 2 Olosuhdehaittoja/vaaratekijöitä esiintyy jonkin verran.	6
OS 3 Työssä esiintyy merkittäviä olosuhdehaittoja, jonka johdosta työntekijä joutuu huomattavan osan työajastaan suojautumaan yhdellä tai useammalla, työntekoa merkittävästi haittaavalla suojavälineellä. Vaaratekijät ovat merkittäviä.	12

KUORMITUS	
Kuormituksella tarkoitetaan tehtävän ja siihen liittyvien erilaisten työnosien kokonaisvaltaista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.	
K1 Työ ei juuri aiheuta fyysistä tai psyykkistä kuormitusta.	2
K2 Työ aiheuttaa fyysistä tai psyykkistä kuormitusta tai sidonnaisuutta	6
K3 Työ aiheuttaa merkittävää fyysistä tai psyykkistä kuormitusta tai sidonnaisuutta	12

## OSAAMINEN

Osaamisella mitataan itsenäisen harkinnan vaativuutta ja työn vaatimaa kokemusta.

Vaativuus on sitä suurempi

- mitä useammin harkintatilanteita esiintyy
- mitä erilaisempia ne ovat
- mitä lyhyempi on harkinta-aika
- mitä enemmän viranomaismääräykset ja -järjestelmät säätelevät työntekoa
- mitä suurpiirteisemmät ovat ohjeet
- mitä ylimalkaisempaa ja hitaampaa on palaute
- mitä laajemmat ja syvällisemmät tiedot ratkaisujen tekemiseen tarvitaan

Harkintatilanteissa tarvittavien tietojen laajuutta ja syvyyttä kuvaavat paitsi koulutustarve myös harkintatilanteissa tarvittava kokemus.

## LAAJUUS JA MONIALAISUUS

**Laajuudella ja monialaisuudella mitataan tehtäväkokonaisuuteen liittyvien eri töiden, tehtävien tai osaamisalueiden erilaisuutta ja määrää.**

## VASTUU

Vastuutekijällä mitataan työn suorittamisen ja siinä vaadittavien ratkaisujen merkittävyyttä.

Vastuu on sitä suurempi

- mitä laajemmin ne vaikuttavat tuotantoon, laatuun ja tuloksiin
- mitä merkittävämmät ovat ympäristöön, työsuojeluun ja yleiseen turvallisuuteen liittyvät vaikutukset
- mitä suuremmat ovat tehtävään liittyvät taloudelliset tai inhimilliset vaikutukset

Vastuuta ja ratkaisujen vaikutuksia tarkastellaan kokonaisuutena ja yhteisvaikutusta arvioidaan yrityksen tai yksikön toiminnan kannalta.

## VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutuksella mitataan työkokonaisuuden hoitamiseen liittyvien työyhteyksien määrää, suuntautumista sekä niihin liittyvän vaikuttamisen luonnetta.

Vaativuus on sitä suurempi

- mitä monitahoisempi ja laajempi on kommunikointi- ja yhteysverkko (sisäiset tai ulkoiset asiakkaat, muut organisaatiot, viranomaiset, alihankkijat ja vastaavat sidosryhmät),
- mitä oma-aloitteisempaa yhteydenpito on,
- mitä tavoitteellisempaa se on luonteeltaan, ja
- mitä suurempaa asiantuntemusta se vaatii.

Osatekijöiden merkitys korostuu myös silloin, kun tehtäväkokonaisuuteen sisältyy työryhmän tai tiimin toiminnan ohjaamiseen tai kehittämiseen liittyviä tehtäviä tai esimiesvastuita. Vaativuus lisääntyy toiminnan itseohjautuvuuden myötä.

## OLOSUHTEET

Työtehtävien olosuhdetekijöiden määrittelyllä tarkoitetaan työympäristössä vallitsevien tavanomaisten tai toistuvien olosuhdetekijöiden arviointia.

Olosuhdetekijöillä tarkoitetaan työpaikalla esiintyviä olosuhteista aiheutuvia haitta- tai vaaratekijöitä. Haittatekijöitä ovat esimerkiksi melu, pöly, likaisuus, huoneilman kuivuus, kosteus, savu, kaasu, höyry, kuumuus, kylmyys ja värinä. Vaaratekijöitä ovat esim. erityinen tapaturma-, säteily-, kemiallisista aineista aiheutuva vaara tai suuronnettomuusvaara.

Poikkeukselliset olosuhteet

*Mikäli työssä esiintyy sellaisia poikkeuksellisia olosuhdehaittoja, joita edellä kuvatussa järjestelmässä ei ole voitu huomioida, voidaan työntekijälle paikallisesti sovitulla tavalla maksaa erillistä erityisolosuhteilisää. Kyseistä lisää maksetaan niiltä työtunneilta, jolloin poikkeuksellista olosuhdehaittaa esiintyy.*

## KUORMITUS

Kuormituksella mitataan tehtävän ja siihen liittyvien erilaisten työnosien kokonaisvaltaista henkistä ja ruumiillista kuormitusta.

Tehtävä on sitä vaativampi mitä enemmän se kuormittaa tekijäänsä psyykkisesti tai fyysisesti.

Psyykinen kuormitus voi olla aikapaineen alla työskentelyä, tehtävien jatkuvia keskeytyksiä ja häirintää tai yksitoikkoisuutta tai erityisen keskittymisen vaatimusta.

Työn sidonnaisuus voi aiheutua erityisen lyhytjaksoisesta tai pitkäjaksoisesta työstä tai paikkaan sidottuneisuudesta.

Fyysinen kuormitus voi aiheutua työn vaatimasta ponnistelusta nostamisten, kantamisten, epäergonomisten työasentojen tai jatkuvan liikkumisen tai muutoin raskaan työnteon vuoksi.

## 7 Henkilökohtaisen palkanosan määrittely

Henkilökohtaisen palkanosan määrittelyssä noudatettavat periaatteet on todettu työehtosopimuksen 14 B §:ssä.

## YLEISSOPIMUS 24.11.2009

### 1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

#### Lähtökohta

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa 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 määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

#### Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen.

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

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

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

#### Ennakoimotus 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.

## Lakiviittaukset

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 työsuojeluyhteistoiminnasta 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.

Suorittavat 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 työterveyshuollon 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 vastaavan 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 pääluottamusmies tai päinvastoin.

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

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. 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 koskevissa asioissa.

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

#### Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on sopijaosapuolilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyytteen neuvotteluun.

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 toimialuettaan 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 tarkoituksen mukaisesta 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 luottamusmiestehtävissä 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 luottamus henkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvottelua heidän kanssaan.

## 4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

### 4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

#### Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoin työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohtoon 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 sovitussa tehtävissä.

### Pääluottamusmies

Pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta on sovittu työehtosopimuksen 34 §:ssä.

### Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyksensä 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

### Työsuhte

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 alemmpipalkkaiseen 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 ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti häiritse 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 sovitteun 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 luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua ammatilliseen koulutukseen toimikauden aikana samalla tavalla kuin muulle henkilöstölle.

## 4.3 Työsuhteturva

### 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

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1 - 3 § säännöksiä. Työsopimuksen 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 työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan työntekijöihin nähden.

### Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuojeluvaltuutetun työsopimusta koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesohdokkaaseen, 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 todetuksi.

### Jälkisuoja

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

### Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 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/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 henkilötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n neljännesvuositalastoa 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 työnhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

### Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

### 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 työsuojelutoimintaelinten 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

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin 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 koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua 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 käytetystä 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 tarkoituksen mukaisimmalla 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 yhteistyöelimessä 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 kursseille 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 työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi 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 työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliorakoinniksi.

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

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

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

## 8.2 Alihankinta

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

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

## 8.3 Vuokratyövoima

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

Työvoiman vuokraus on 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

## TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava: työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina/4 viikkoa

Toimialakohtainen kerroin 1.4.1986 lähtien	Toimialat
0.305	1 Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2 Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3 Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4 Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5 Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6 Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7 Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8 Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9 Posliinituotteiden ja saviastian valmistus; lihanjalostus; öljyn ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1. kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10 Maaöljyn jalostus; sähkötekniikan teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahkan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11 Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konntorikoneiden valmistus
0.171	12 Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukujen ja nahkateosten valmistus

Toimialakohtainen kerroin 1.4.1986 lähtien	Toimialat	
0,164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0,156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0,150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0,112	16	Konttori- ja toimistotyöt

## LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

### 1 § Sovelteisala

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

Edellä todettu sovelteisalan 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 erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lukumäärä	Lomapäivien kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8

Lukumäärä	Lomapäivien kerroin
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 määrättäessä 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 voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. 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 Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly



**IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)****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. Työ sopimuksen purkamista työ sopimuslain 8:1 § ja 8:3 § perusteella.
2. Työ sopimuslain 1:3.2 § perusteella tehtyjä määräaikaista työ sopimuksia.
3. Työ sopimuksen purkamista koeaikana työ sopimuslain 1:4.4 § perusteella.
4. Työ sopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työ sopimuslain 7:3 – 4 § perusteella.
5. Työ sopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työ sopimuslain 7:3 - 4 § 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.

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

**Soveltamisohje**

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

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

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

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

Irtisanomis­perusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyö­misen tai rikkomisen vakavuudella.

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

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

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

**3 § Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

	Työsuhde jatkunut 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:

	Työsuhde jatkunut 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 kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

**Määräajan laskeminen**

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen

laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

**Esimerkki 1**

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

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyin 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, joulun- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

**Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsuhteen lopetus**

Tapauksissa, joissa työntekijän työsuhteen lopetus 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 työsuhteen lopetus.

**4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantajan, joka on irtisanonut työsuhteen 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 työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

### Soveltamisohje

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

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

### 6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

## II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

### 7 § Soveltamisala

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

### 8 § Irtisanomisen toimitaminen

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

### 9 § Työntekijän kuuleminen

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

### Soveltamisohje

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

### 10 § Tuomioistuinkäsittely

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

### 11 § Välimiesmenettely

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

### 12 § Korvaus työsuhteen perusteettomasta irtisanomisesta

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

### 13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työt vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen

mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla. Työnantajaa ei voida tuomitä tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 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 työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

## III LOMAUTUS

### 14 § Lomauttaminen

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautus-ilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 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 työsopimuslain 13:5 §:ssä.

### Soveltamisohje

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

### 15 § Ennakkoselvitys

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

tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen.

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

### **Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa**

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

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

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

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

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

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona 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 työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

### **Lomautus ja lyhennetty työaika**

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

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

Mikäli työehtosopimuksessa on 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 työnteko 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 vähentämistä koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

Työvoiman vähentämistä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovitun kanneajan.

### 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

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 kääntynyt 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 irtisanooneet 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 työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

**21 § Voimaantulomääräys**

*Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.*

*Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.*

*Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001*

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma            Seppo Riski            Lasse Laatunen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen            Kirsti Palanko Laaka

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

(Kemian perusteollisuuden, 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 (9 luku 7 §) säädetään enintään 18 päivän mittaisesta isyysrahakaudesta. Isyysvapaalla tarkoitetaan tätä **1-18 arkipäivän** mittaista vapaata, jonka isä voi pitää milloin tahansa äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, kuitenkin vasta lapsen syntymän jälkeen. Arkipäivillä tarkoitetaan tässä yhteydessä myös lauantaita.

Isyysvapaa 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 (enintään 18 arkipäivää) isyysrahaa. Työnantaja hakee isyysrahan Kelalta kuudelta arkipäivältä.

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

**merkkien selitykset:**

(is) = isyysvapaa

l = iltavuoro

P = päivävuoro  
A = aamuvuoro

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



Työntekijälle maksetaan isyysevapaan palkkaa työvuorojensa mukaisesti.  
Työnantaja hakee Kelalta isyyssrahan 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 2012-2014**  
(8 tunnin työpäivä)

	2012	2013	2014	Keskim. 2000- määrit.
<b>Työviikot/vuosi</b>	47,29	47,14	47,14	47,18
Vuoden päivät yhteensä	366	365	365	365,25
- lauantait 1) ja sunnuntait	105	104	104	104,35
- työaika lyhentävät arkipyhät	10	10	10	9,00
- vuosiloma (työpäivää)	25	25	25	25,00
- työajan lyhennys	12,5	12,5	12,5	12,50
<b>Työpäivät yhteensä/vuosi</b>				
- 1 ja 2-vuorotyö	213,5	213,5	213,5	214,4
- keskeytyvä 3-vuorotyö	210,5	210,5	210,5	211,4
- kesk.tön 3-vuorotyö	204,0	204,0	204,0	204,0
<b>Työtunnit yhteensä/vuosi</b>				
- 1 ja 2-vuorotyö	1708	1708	1708	1715,2
- keskeytyvä 3-vuorotyö	1684	1684	1684	1691,2
- kesk.tön 3-vuorotyö	1632	1632	1632	1632,0
<b>Työtunnit keskim./viikko</b>				
- 1 ja 2-vuorotyö	36,1	36,2	36,2	36,4
- keskeytyvä 3-vuorotyö	35,6	35,7	35,7	35,8
- kesk.tön 3-vuorotyö	34,6	34,6	34,6	34,6
<b>7,5 h:n työpäivä (päivätyö)</b>				
Työpäivät yhteensä/vuosi	226	226	226	226,9
Työtunnit yhteensä/vuosi	1695	1695	1695	1701,8
Työtunnit keskim./viikko	35,8	36,0	36,0	36,1

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