

Rautatiealan
työehtosopimus
1.3.2022 – 29.2.2024

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1. LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET	14
1. § Työehtosopimuksen soveltamisala	14
2. § Yleiset sopimukset.....	14
3. § Paikallinen sopiminen	14
4. § Selviytymislauseke	15
2. LUKU TYÖSUHDE	15
5. § Työsuhteen alkaminen ja työsopimus.....	15
6. § Ulkomaan työkomennus	15
7. § Yleiset velvollisuudet	16
8. § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen	16
9. § Määräaikainen työsopimus	16
10. § Työsopimuksen purkaminen tai purkautuneena pitäminen	16
11. § Työn vähyys	17
12. § Menettelymääräyksiä.....	17
3. LUKU TYÖAIKA – TYÖAIKALAIN 5 §:N ALAINEN TYÖ.....	18
3.1 YLEISTÄ	18
13. § Soveltamisala	18
3.2 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	18
14. § Säännöllisen työajan pituus	18
15. § Säännöllisen työajan sijoittuminen.....	18
16. § Työviikon ja –vuorokauden alkaminen.....	18
3.3 TYÖAIKAJÄRJESTELYT	19
17. § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi	19
18. § Keskimääräinen työaika palkkaliitteessä 2	19
19. § Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt.....	20
20. § Työaikapankki	21
21. § Viikonlopputyövuorot	22
22. § Vuorotyö.....	24
23. § Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden työaikajärjestelyt.....	24
24. § Liukuva työaika.....	25
3.4 ARKIPYHÄT.....	25
25. § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan	25
3.5 YÖTYÖ	26
26. § Yötyö	26
27. § Yksivuorotyö yöllä.....	26
3.6 TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA.....	27

28. § Työajaksi luettava aika	27
29. § Matka-ajan lukeminen työajaksi.....	27
30. § Muu työajaksi luettava aika.....	27
3.7 LEPOAJAT.....	28
31. § Päivittäinen lepoaika.....	28
32. § Vuorokausilepo.....	28
33. § Viikoittainen vapaa-aika ja toinen viikoittainen vapaapäivä.....	29
3.8 TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ.....	30
34. § Työtuntijärjestelmän laatiminen	30
35. § Työtuntijärjestelmän muuttaminen	30
36. § Työvuoron muuttamisesta aiheutuva korvaus.....	30
3.9 TYÖAIKAKORVAUKSET.....	31
37. § Työaikakorvausten laskeminen (Yksinkertainen tuntipalkka).....	31
38. § Työajan tasoittuminen täysiksi tunneiksi.....	31
39. § Vuorolisä- sekä ilta- ja yötyölisä	31
40. § Lauantaityökorvaus	31
41. § Sunnuntaityökorvaus	32
42. § Aattopäivänlisä	32
43. § Häätätyö.....	32
44. § Hälytysluonteinen työ	33
3.10 LISÄTYÖ.....	33
45. § Lisätyön määritelmä	33
46. § Lisätyön korvaaminen.....	33
3.11 YLITYÖ.....	34
47. § Ylityön määritelmä	34
48. § Ylityön enimmäismäärät	34
49. § Ylityön korvaaminen	34
50. § Poissaolon vaikutus ylityön korvaamiseen.....	35
51. § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa.....	35
3.12 ASUNTOVARALLAOLO.....	35
52. § Asuntovarallaolo ja lähtöraha	35
3.13 OSA-AIKATYÖN MÄÄRÄYKSET	36
53. § Yleistä.....	36
54. § Osa-aikatyö ja vuosiloma.....	37
4. LUKU TYÖAIKA - TYÖAIKALAIN 7 §:N ALAINEN TYÖ (JAKSOTYÖ).....	38
4.1 YLEISTÄ	38
55. § Soveltamisala	38

4.2 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	38
56. § Säännöllisen työajan pituus	38
57. § Työviikko ja työjakso	38
4.3 TYÖAIKAJÄRJESTELYT	38
58. § Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt	38
59. § Työvuorojen pituus ja jakaminen	39
4.4 ARKIPYHÄT	40
60. § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan	40
4.5 YÖTYÖ	40
61. § Yötyö	40
62. § Yötyön aikahyvitys ja yötyölisä	41
4.6 TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA.....	41
63. § Työajaksi luettava aika	41
64. § Matka-ajan lukeminen työajaksi.....	41
65. § Muu työajaksi luettava aika.....	42
4.7 LEPOAJAT.....	43
66. § Päivittäinen lepoaika.....	43
67. § Vuorokausilepo.....	43
68. § Viikoittainen vapaa-aika ja toinen viikoittainen vapaapäivä.....	44
4.8 TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ.....	45
69. § Työtuntijärjestelmän laatiminen	45
70. § Työtuntijärjestelmän muuttaminen	45
71. § Työvuoron keskeyttämisestä, peruuntumisesta ja jakamisesta aiheutuva korvaus	46
4.9 TYÖAIKAKORVAUKSET	46
72. § Työaikakorvausten laskeminen	46
73. § Työajan tasoittuminen täysiksi tunneiksi	46
74. § Iltatyölisä	47
75. § Lauantaityökorvaus	47
76. § Sunnuntaityökorvaus	47
77. § Aattopäivänlisä	47
78. § Häätötyö	47
79. § Korvaus vapaaehtoisesti hälytyskorvausjärjestelmään liittyneelle ja korvaus työvuoron muuttamisesta	48
4.10 LISÄTYÖ	49
80. § Lisätyön määritelmä	49
81. § Lisätyön korvaaminen.....	49
4.11 YLITYÖ.....	49
82. § Ylityön määritelmä	49

83. § Ylityön enimmäismäärät	49
84. § Ylityön korvaaminen	50
85. § Poissaolon vaikutus ylityön ja lisätyön korvaamiseen	50
86. § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa	50
4.12 ASUNTOVARALLAOLO	51
87. § Asuntovarallaolo	51
4.13 OSA-AIKATYÖN MÄÄRÄYKSET	51
88. § Yleistä	51
89. § Osa-aikatyö ja vuosiloma	51
5. LUKU PALKAT	53
90. § Palkan määräytyminen	53
91. § Työkohtainen erikoislisä	53
92. § Tilapäiset muutokset työssä	54
93. § Palkan erääntyminen	54
94. § Muutokset palkkausperusteessa	54
95. § Palkan laskeminen poissaolon ajalta	55
96. § Palkanmaksun korjaaminen ja palkan vähentäminen	55
97. § Palkkaerittely ja jäsenmaksun periminen	55
6. LUKU MATKUSTAMINEN JA MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	56
98. § Matkustaminen työssä	56
99. § Matkakustannusten korvaaminen	56
100. § Matka-ajan korvaus	56
101. § Muuttokustannusten korvaaminen	57
7. LUKU POISSAOLOT	58
7.1 SAIRAUSSPOISSAOLO JA SAIRAUSAJAN PALKKA	58
102. § Oikeus sairausajan palkkaan	58
103. § Työsuhteen keston määräytyminen	59
104. § Työkyvyttömyyden osoittaminen	59
105. § Sairausajan palkan laskeminen	60
105 a. § Korvaava työ	60
7.2 PERHEVAPAAT	61
106. § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä	61
107. § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta	62
108. § Palkanmaksu tilapäisen hoitovapaan ajalta	62
108 a. § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	63
7.3. MUUT POISSAOLOT	63
109. § Merkkipäivät ja perhesyyt	63

110. § Maanpuolustus ja väestönsuojelu	64
111. § Keskusjärjestökokoukset	64
112. § Kunnalliset luottamustoimet	64
113. § Menettelymääräykset	64
8. LUKU VUOSILOMA JA LOMARAHA	65
114. § Soveltamisala	65
115. § Määritelmät	65
116. § Vuosiloman pituus	65
117. § Työssäolon veroinen aika	65
118. § Vuosilomapalkka ja vuosilomalisä	66
119. § Lomakorvaus	67
120. § Vuosiloman antaminen ja jakaminen	68
121. § Työntekijän kuuleminen ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen	68
122. § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi	69
123. § Vuosiloman säästäminen	70
124. § Talvilomanpidennys	70
125. § Lomaraha ja sen määräytyminen	70
9. LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	73
9.1 TYÖTURVALLISUUS JA SUOJAVÄLINEET	73
126. § Yleiset määräykset	73
127. § Suojavälineet	73
9.2 TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO	74
128. § Oikeus terveyden- ja sairaanhoitoon	74
129. § Työsuhteen keston määräytyminen	75
130. § Terveystarkastukset ja kustannusten korvaaminen	76
9.3. MUUT MÄÄRÄYKSET	76
131. § Tapaturmavakuutus	76
132. § Työpaikan tilaisuudet	76
10. LUKU ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	77
133. § Työntutkimukset	77
134. § Ammatti- tai muu koulutus	77
135. § Koulutus	78
136. § Neuvotteluajan laskenta	78
11. LUKU YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTUS	78
137. § Luottamusmiehet	78
138. § Asiamiehet	80
139. § Työsuojeluvaltuutetut	80

12. LUKU ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN JA TYÖRAUHA	81
140. § Työehtosopimukseen kohdistuvat erimielisyydet	81
141. § Muut erimielisyydet	82
142. § Työnseisauksen estäminen	82
13. LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN.....	83
143. § Voimassaolo ja irtisanominen	83
PALKKALIITE 1. RAUTATIELIIKENTEESEEN LIITTYVÄT TYÖT	84
1. YLEISTÄ	84
1. § Soveltamisala	84
2. § Työaika.....	84
2. PALKKAUSPERUSTEET	84
3. § Palkkaus.....	84
4. § Työn vaativuuteen perustuva palkanosuus.....	84
5. § Henkilökohtainen osuus	89
6. § Kokemusosuus	90
7. § Lisäpalkkiot.....	91
PALKKALIITE 2 RAUTATIEKALUSTOON LIITTYVÄT TYÖT	95
1. YLEISTÄ	95
1. § Soveltamisala	95
2. § Työaika.....	95
2. PALKKAUSPERUSTEET	95
3. § Palkkaus.....	95
4. § Erilliset lisät	101
PALKKALIITE 3. RADANPITOON JA RATALAITTEISIIN LIITTYVÄT TYÖT.....	103
1. YLEISTÄ	103
1. § Soveltamisala	103
2. § Työaika.....	103
2. PALKKAUSPERUSTEET	103
3. § Palkkaus.....	103
4. § Erilliset lisät	109
Liite 1 / YLEISSOPIMUS.....	111
Liite 2 / Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus.....	126
Liite 3. / Matkakustannusten korvaamista koskeva sopimus.....	139
Liite 4 / Suhteellisten työtuntinormien taulukot	147

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

RAUTATIEALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 13.5.2022

Paikka Palvelualojen työntekijät PALTA ry

Läsnä Palvelualojen työntekijät PALTA ry:n ja
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustajat

Allekirjoittaneet rautatiealan työehtosopimuksen osapuolet ovat tänään 13.5.2022 allekirjoittaneet seuraavat muutokset työehtosopimukseen:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023, ellei vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta sovita 31.12.2022 mennessä. .

2 Palkankorotus

2.1. Vuosi 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.2. Vuosi 2023

Osapuolet tarkastelevat loka-marraskuun aikana arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.12.2022 mennessä 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavasta palkankorotuksesta ja sen rakenteesta.

Mikäli 1.6.2023 toteutettavan palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 31.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

2.3. Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotusta vastaavasti.

2.4. Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentilla.

Tässä tarkoitettuja lisiä ovat:

palkkaliite 1	työhönsidonnaisuuslisä työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa kielilisä kielitaitolisä radio-ohjauslisät
palkkaliite 2	olosuhde/kammiolisä hankalan työn lisä Junakaluston siirtolisä
palkkaliite 4	Monitoimikuljettajan lisä
Yhteiset	yötyölisä yötyölisä yksivuorotyössä pylväs-mastolisä Lm / tsv lisä

Rakenteelliset muutokset (muutokset tulevat voimaan 21.3.2022 lukien)

Työehtosopimusmuutokset

Lisätään 3 § uusi 4. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Paikallinen sopiminen

4. Luvun 3 ja 4 työaikaa ja korvauksia koskevista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

Muutetaan 18 § 1 c-kohta kuulumaan seuraavasti:

18 § Keskimääräinen työaika palkkaliitteessä 2

1. c) Työehtosopimuksen 14-17 §:ien, 19-21 §:ien, 27 §:n ja 36 § 1. kohdan määräyksiä ei sovelleta, jos käytössä on tässä kohdassa määritelty keskimääräinen työaika.

Muutetaan 27 § 4.momentti kuulumaan seuraavasti:

27 § Yksivuorotyö yöllä

4. Yksivuorotyössä yöllä maksetaan erillislisänä lukien 0,21 euroa tunnilta ilman korotuksia ja lisiä.

Korotus astuu voimaan 1.6.2022 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muutetaan 50 § 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

50 § Poissaolon vaikutus ylityön korvaamiseen

1. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosi-, sairaus tai lakisääteisen raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan taikka palkallisen kurssin, ajantasausvapaan tai työajan lyhentämispäivän takia, pidetään tätä aikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai työjakson työaikaa laskettaessa. Vastaavasti työssäolon veroisena aikana pidetään myös muut poissaolot kohdassa (7.3.) mainittuja palkallisia vapautuksia työstä. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 65 § momentti 3. kuulumaan seuraavasti:

65 § Muu työajaksi luettava aika

3. Junahenkilökunnalle luetaan työaikaan kotipaikkakunnalla enintään tunnin ja vieraalla paikkakunnalla enintään kaksi tuntia kestävä junien lopetus- ja valmistusaikojen välinen aika. Jos junahenkilökunnalla ei ole vieraalla paikkakunnalla kello 21.00-06.00 välisenä aikana lepohuonetta ja muuna aikana lepohuonetta tai asianmukaista taukotilaa käytettävänä, luetaan työajaksi meno- ja paluujunien välisestä ajasta kahden tunnin lisäksi puolet kaksi tuntia ylittävstä ajasta. Paikallisesti voidaan sopia tämän pykälän soveltamisesta poikkeuksellisissa tilanteissa.

Lisätään uusi 65 § 10. momentti seuraavasti:

65 § Muu työajaksi luettava aika

10. Pidemmän poissaolon jälkeen on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen käytännöistä on sovittava paikallisesti.

Muutetaan 103 § 3. momentti kuulumaan seuraavasti:

103 § Työsuhteen keston määräytyminen

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoajaksi luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 106 § 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

106 § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 107 § otsikko, 1. ja 2. momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3. momentti seuraavasti:

107 § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

1. Raskausvapaalla olevalle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää. Tämän lisäksi kyseiselle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän ajalta.
2. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka hänen pitämänsä vanhempainvapaan 3 ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 105 §:ssä määrätään.
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnyttävä työntekijä on ennen raskausvapaan ja vanhempainvapaan ja ei-synnyttävä työntekijä on ennen vanhempainvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

Tämän pykälän muutokset on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 122 § momentit 1.-3. ja 6. kuulumaan seuraavasti:

122 § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

1. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tapaturman johdosta työkyvytön, tai tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten.
6. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään tai todistuksen karanteeniin määräämisestä pyytäessään siirtoa.

Tämän pykälän 2 ja 3 momenttien muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat niiden osalta voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 128 § 2 momentti kuulumaan seuraavasti:

128 § Oikeus terveyden- ja sairaanhoitoon

2. Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä, mitä edellä on määrätty, ole oikeutta mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman vapaan aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 129 § 3. momentti kuulumaan seuraavasti:

129 § Työsuhteen keston määräytyminen

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-,

raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoajaan luetaan omaishoito-
vapaalla oloaika.

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä
13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

PALKKALIITE 1. | RAUTATIELIIKENTEESEEN LIITTYVÄT TYÖT

Muutetaan palkkaliitteen 1 työkohtaiset palkkaryhmät/vaativuustasot ja ohjekuu-
kausipalkat taulukko seuraavasti:

Työkohtaiset palkkaryhmät/vaativuustasot ja ohjekuukausipalkat

Pisteet	palkkaryhmä	1.4.2021
alle 74	1	1 973,25
74-	2	2 036,77
86-	3	2 100,58
98-	4	2 140,02
110-	5	2 179,50
122-	6	2 219,00
134-	7	2 258,48
146-	8	2 297,99
158-	9	2 337,47
170-	10	2 376,96
182-	11	2 416,46
194-	12	2 495,41
206-	13	2 653,37
218-	14	2 771,86
230-	15	2 837,67
242-	16	2 942,98
254-	17	3 061,45
266-	18	3 179,69
278-	19	3 297,93

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkataulukon palkkaryhmälisäykset 18 ja 19 tehdään myös Palvelualojen työn-
antajat PALTA ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry VR-Yhtymän henki-
löstöä koskeva ja rautatiealan työehtosopimusta täydentävään työehtosopimuk-
seen.

Palkkataulukon palkkaryhmä 19 on voimassa 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen al-
kavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 3 § soveltamisohjeen 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Irtisanomisajat

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 14 § 1 momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3 momentti seuraavasti:

14 § Lomauttaminen

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusai-
kaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautusilmoitus-
ajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella
paikallisella sopimuksella.
3. Lomautusta edeltävästä yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukaisesta
neuvotteluajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n
mukaisella paikallisella sopimuksella.

PALKKALIITE 4

Lisätään 3 § uusi 4. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Paikallinen sopiminen

4. Luvun 4 työaika ja korvauksia koskevista määräyksistä voidaan sopia paik-
allisesti toisin.

Lisätään 13 § uusi 2. momentti kuulumaan seuraavasti:

13 § Soveltamisala

2. Kaupunkiraideliikenteen valvomoiden (liikenteenohjaus, tekniset- ja turvavalvomot) työtehtävissä työajassa ja palkkausperusteissa voidaan noudattaa työnantajan päätöksellä Rautatiealan työehtosopimuksen 3. luvun ja palkkaliitteen 3 kohdan 2 palkkausperusteiden määräyksiä.

Lisätään uusi 24 § 6. momentti seuraavasti:

24 § Muu työajaksi luettava aika

6. Pidemmän poissaolon jälkeen on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen käytännöistä on sovittava paikallisesti.

Muutetaan 61 § 3. momentti kuulumaan seuraavasti:

61 § Työsuhteen keston määräytyminen

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoaikaan luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaauudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 64 § 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

64 § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaauudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 65 § otsikko, 1. ja 2. momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3. momentti seuraavasti:

65 § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

1. Raskausvapaalla olevalle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää. Tämän lisäksi

kyseiselle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän ajalta.

2. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka hänen pitämänsä vanhempainvapaan 3 ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 63 §:ssä määrätään.
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnyttävä työntekijä on ennen raskausvapaan ja vanhempainvapaan ja ei-synnyttävä työntekijä on ennen vanhempainvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

Tämän pykälän muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 80 § 1.-3. ja 6. momentit kuulumaan seuraavasti:

80 § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

1. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tapaturman johdosta työkyvytön, tai tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhemmään ajankohtaan.
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten.
6. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään tai todistuksen karanteeniin määräämisestä pyytäessään siirtoa.

Tämän pykälän 2 ja 3 momenttien muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat niiden osalta voimaan 1.8.2022 lukien.

PALKKALIITE 4 KAUPUNKIRAIDELIIKENTEESEEN LIITTYVÄT TYÖT

Lisätään 2 § uusi 2 momentti kuulumaan seuraavasti:

2 § Työaika

2. Kaupunkiraideliikenteen valvomoiden (liikenteenohjaus, tekniset- ja turvavalvomot) työtehtävissä työajassa ja palkkausperusteissa voidaan noudattaa työnantajan päätöksellä Rautatiealan työehtosopimuksen 3. luvun ja palkkaliitteen 3 kohdan 2 palkkausperusteiden määräyksiä.

Muutetaan 3 § 2, 3, 4 ja lisätään 5 ja 6 momentit kuulumaan seuraavasti:

3 § Palkkaus

	<u>1.4.2020</u>	<u>1.4.2021</u>
<u>Raitiovaununkuljettaja</u>	2 070,01	2 096,92
<u>Metrojunankuljettaja</u>		1981,15
<u>Kaupunkiraideliikennekuljettaja</u>		2216,93

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaja **Tehtävän tarkoitus;**

Raitiovaunun tai metrojunan kuljettaminen annettujen ohjeistuksien mukaisesti siten, että saavutetaan vaadittu liikenteen luotettavuus sekä turvallisuus ja voidaan toteuttaa annettu palvelulupaus.

Päätehtävät:

Raitiovaunun tai metrojunan kuljettaminen ja siihen olennaisesti liittyvät työt kuten vaunujen tarkastukset, hiekoitus ja kevyet siivoustehtävät.

Kaupunkiraideliikennekuljettaja

Tehtävän tarkoitus:

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaminen annettujen ohjeistuksien mukaisesti siten, että saavutetaan vaadittu liikenteen luotettavuus sekä turvallisuus ja voidaan toteuttaa annettu palvelulupaus.

Päätehtävät:

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaminen ja siihen olennaisesti liittyvät työt kuten vaunujen tarkastukset, hiekoitus ja kevyet siivoustehtävät.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 3 § soveltamisohjeen 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Irtisanomisajat

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 14 § 1 momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3 momentti seuraavasti:

14 § Lomauttaminen

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautusilmoituksesta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.
3. Lomautusta edeltävästä yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukaisesta neuvottelua ajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

4. Keskimääräisen työajan kokeiluhanke

Osapuolet sopivat kaukoliikennettä koskevasta keskimääräisen työajan kokeiluhankkeesta. Kokeiluhanke toteutetaan osapuolten sopimalla tavalla vuoden 2022 aikana.

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on VR Yhtymä Oy:n kaukoliikennettä koskevasta keskimääräisen työajan kokeiluhankkeesta (VR Yhtymä Oy:tä koskeva yrityskohtainen työehtosopimus pöytäkirja 19.3.2021) saatujen kokemusten perusteella sopia keskimääräisen työajan kokeiluhankkeen jatkamisesta tai laajentamisesta sovittavalla tavalla sekä kokeiluhankkeen tekstin viemisestä rautatiealan työehtosopimuksen osaksi.

5. Työryhmät

5.1. Perhevapaa uudistusta koskeva työryhmä

Työryhmä toteuttaa 1.8.2022 mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaa uudistusta. Toteutus tehdään siten, että palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla, terminologiamuutokset tehdään liitteen 1 mukaisesti. Työryhmän yhteisellä päätöksellä liitteen 1 terminologiaa voidaan muuttaa. Työryhmässä sovittujen muutosten käyttöönotosta voidaan sopia sopimuskauden aikana.

Työehtosopimusosapuolet ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen työryhmässä 13.4.2022. Osapuolet ovat työryhmässä sopineet 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaa uudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit neuvottelutuloksen työryhmää koskevan kirjauksen mukaisesti siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse, jos sopijaosapuolet eivät muuta sovi.

5.2. Palkkaliite 4 työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on kehittää palkkaliitteen 4 soveltamisalaa, rakennetta ja terminologiaa. Työryhmän tehtävänä on arvioida tehtävien vaativuutta ja määrittää palkat mahdollisten soveltamisalamuutostarpeiden pohjalta.

Työryhmä määraaika on 31.10.2022.

5.4. Työvuorosuunnittelua koskeva työryhmä

VR Yhtymä Oy:ssä perustetaan työvuorosuunnittelua koskeva työryhmä, jonka tehtävänä on kehittää työvuorosuunnitteluprosessia sen laadun parantamiseksi. Työryhmä pilotoi luottamusmiehelle annettavaa 6 päivän työtuntijärjestelmään tutustumisaikaa osana työryhmätyötä.

Työryhmän määraaika on 30.11.2022.

Mikäli työryhmä ei pääse lopputulokseen, työehtosopimuksen 34 § 2 momentti ja 69 § 2 momentti muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehelle on ennen työtuntijärjestelmän suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua sitä koskevaan ehdotukseen vähintään 6 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen. Työnantajan tulee kuitenkin varata luottamusmiehelle tilaisuus tutustua ehdotukseen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja heti kun työvuorosuunnitelma on valmis.

6. Päiväys ja allekirjoitukset

Helsingissä, toukokuun 13.päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-LaineHåkan Ekström

1. LUKU | YLEISET MÄÄRÄYKSET

1. § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan rautatiealaan liittyvissä töissä seuraavasti:
 - Rautatieliikenteeseen liittyvät työt Palkkaliite 1
 - Rautatiekalustoon liittyvät työt Palkkaliite 2
 - Radanpitoon ja ratalaitteisiin liittyvät työt Palkkaliite 3
 - Kaupunkiraideliikenteeseen liittyvät työt Palkkaliite 4
2. Palkkoja ja työehtoja koskevat erityismääräykset ovat sopimuksen palkkaliitteissä.

2. § Yleiset sopimukset

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:
 - Yleissopimus Liite 1
 - Irtisanomissuojasopimus Liite 2
 - Matkakustannuksia koskeva sopimus Liite 3
2. Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen osalta noudatetaan keskusjärjestöjen tekemää sopimusta. Voimassaolevat ryhmähenkivakuutusehdot ja korvaussummat ovat saatavilla Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin internetosoitteessa <http://www.trhv.fi>.

3. § Paikallinen sopiminen

1. Jäljempänä todetuissa työehtosopimusmääräyksissä valtuutettujen asioiden osalta paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti yrityksen ja allekirjoittaneen työntekijäjärjestön tai työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen tai heidän valtuuttamiensa välillä. Luottamusmiesten kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita heidän on katsottava edustavan.
2. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomis-aikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
3. Sopimus on tehtävä kirjallisena ja tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.
4. Luvun 3 ja 4 työaikaa ja korvauksia koskevista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

4. § Selviytymislauseke

1. Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

2. LUKU | TYÖSUHDE

5. § Työsuhteen alkaminen ja työsopimus

1. Työnantajalla on työsopimuslain mukaan oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä ottaa ja erottaa työntekijä.
2. Työntekijälle on työhönottajan työsopimusta tehtäessä todistettavasti ilmoitettava työn laatu, työpaikka, työpaikkakunta ja mahdollinen työalue. Samoin työntekijälle on ilmoitettava, onko työsopimus tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsottava määräaikaiseksi taikka onko työsopimus katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Milloin työsopimus on tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsotaan määräaikaiseksi, työntekijälle on samalla ilmoitettava sen pituus joko kalenteriajan mukaan tai muutoin olosuhteisiin soveltuvalla tavalla. Työntekijän kanssa on aina tehtävä kirjallinen työsopimus.
3. Työsopimuksessa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
4. Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.
5. Työhön ottamisesta on välittömästi ilmoitettava ao. luottamusmiehelle, jolla on oikeus saada jäljennös kirjallisesta työsopimuksesta.
6. Työntekijälle annettavaan perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään myös pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun opastus yhteistoimintajärjestelmistä.

6. § Ulkomaan työkomennus

1. Ulkomaan työkomennuksen osalta solmitaan työnantajan ja työntekijän välinen kirjallinen komennussopimus, jossa selvitetään palkkaukseen, työaikaan, majoitukseen, vakuutuksiin, sairastumisiin, kotona käynteihin, vuosilomiin ja vastaaviin liittyvät asiat. Sopimuksesta tulee toimittaa tieto luottamusmiehelle.

7. § Yleiset velvollisuudet

1. Työntekijän tulee suorittaa työnsä ahkerasti ja huolellisesti, noudattaa tarkoin työ-aikaa sekä välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai turmella työnantajan omaisuutta.
2. Työpaikalla on ehdottomasti kielletty alkoholin tai muun huumausaineen vaikutuksen alaisena oleminen.
3. Työstä poisjäämisestä on työnantajan kanssa etukäteen sovittava.
4. Työntekijän on oltava työehtosopimuksen mukaisessa kokoontumispaikassa työajan alkaessa valmiina työskentelyyn. Kokoontumispaikkana (lähtöpaikkana) pidetään sitä paikkaa, josta työntekijä saa normaalisti työmääräyksensä tai jossa hän, työnantajan määräyksestä, pysyväisluontoisesti säilyttää työhönsä liittyviä välineitä ja varusteita.
5. Paikallisesti, olosuhteista riippuen, voidaan varsinaisen kokoontumispaikan tilalle sopia tilapäisesti muukin paikka, missä työntekijän on oltava työajan alkaessa. Tilapäinen kokoontumispaikan muutos ei saa huonontaa työntekijän aikaisempia etuuksia.

8. § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

1. Lomauttamisen sekä, työsuhteen jatkuttua yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta, toistaiseksi voimassa olevan työehtosopimuksen irtisanomisen osalta noudatetaan irtisanomissuojaa ja lomautuksen perusteita koskevia erillisiä määräyksiä. (Liite 2)

9. § Määräaikainen työehtosopimus

1. Irtisanomisaikaa ei noudateta, jos työehtosopimus on tehty määräajaksi. Työsuhde päättyy tällöin määräajan päättyessä tai työn tultua suoritetuksi.

10. § Työehtosopimuksen purkaminen tai purkautuneena pitäminen

1. Työehtosopimus, jossa on sovittu koeajasta, voidaan purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa.
2. Työehtosopimus voidaan purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta työehtosopimuslain 8 luvussa mainituista syistä.
3. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työehtosopimusta purkautuneena. Ennen työehtosopimuksen purkamista työnantajan on kuultava asiasta asianomaista luottamusmiestä.

4. Jos työntekijä voi kuitenkin näyttää toteen, että hänellä ei ole voittamattomien esteiden vuoksi ollut mahdollisuutta esittää edellä mainitussa määräajassa pätevää selvitystä poisjäämisensä syystä, mutta hän esittää tämän selvityksen heti esteen päätyttyä, työehtosopimuksen purkautuminen peruuntuu.

11. § Työn vähyys

1. Työsuhte voi päättyä myös työn vähyiden vuoksi. Ennen kuin työntekijä kuitenkaan irtisanotaan tästä syystä, siirretään hänet, mikäli mahdollista työpaikassaan ammattiaan vastaavaan tai muutoin hänelle soveltuvaan työhön. Ellei edellä mainittuun siirtoon ole mahdollisuutta, voidaan työntekijä hänen suostumuksellaan siirtää jollekin muulle yrityksen työpaikalle, missä työvoiman tarvetta esiintyy. Siirron jälkeen työntekijän palkka määräytyy uuden työn mukaan.
2. Jos työn vähyys jollakin 1 §:ssä mainitulla työalalla on yleinen, neuvotellaan sopimuspuolten kesken työajan lyhentämisestä.
3. Jos edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta irtisanomisia joudutaan suorittamaan, sanotaan irti yleensä ensin työntekijä, joka on ollut työssä vähemmän aikaa ja jolla on pienemmät huoltovelvollisuudet, ellei häntä ammattinsa vuoksi ole pidettävä työssä välttämättömänä. Ennen tällaisia irtisanomis- ja siirtotoimenpiteitä tulee työnjohdon kuulla luottamusmiestä.
4. Kun töiden määrä kasvaa ja työntekijöiden lukumäärää on tämän johdosta lisättävä, pyritään tällöin ottamaan työhön ensisijaisesti aikaisemmin yrityksen palveluksessa olleita, töiden vähyiden takia irtisanottuja työntekijöitä.

12. § Menettelymääräyksiä

1. Sairauden perusteella tapahtuneesta työsuhteen päättämisestä tai sairauspoissaolo-oikeuden väärinkäytöstä aiheutuneet erimielisyydet, ratkaistaan tämän työehtosopimuksen erimielisyyksien ratkaisumenettelyä noudattaen. Tarvittaessa asiantuntijalääkäri osallistuu asian käsittelyyn.
2. Työsuhteen päättäminen on suoritettava todistettavasti. Työntekijälle on samalla ilmoitettava syy työsuhteen päättymiseen. Työehtosopimuksen irtisanominen tai purkaminen on tehtävä kirjallisesti.
3. Työntekijällä on oikeus työsuhteen kestäessä saada väliaikainen työtodistus.

3. LUKU | TYÖAIKA – TYÖAIKALAIN 5 §:N ALAINEN TYÖ

3.1 YLEISTÄ

13. § Soveltamisala

1. Työaika palkkaliitteiden 2 ja 3 tehtävissä määräytyy tämän luvun ja työaikelain 5 §:n mukaisesti.

3.2 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

14. § Säännöllisen työajan pituus

1. Säännöllinen työaika viikossa on 38 tuntia ja 20 minuuttia.
Säännöllinen työaika vuorokaudessa on neljänä päivänä viikossa 8 h ja yhtenä päivänä 6 h 20 min.

15. § Säännöllisen työajan sijoittuminen

1. Säännöllinen työaika sijoittuu, ellei paikallisesti toisin sovita:
 - a) päivätyössä klo 7.00 - 16.00,
 - b) kaksivuorotyössä päivävuorossa klo 7.00 - 15.00 tai vaihtoehtoisesti klo 6.00 - 14.30 ja iltavuorossa klo 15.00 - 23.00 tai vaihtoehtoisesti klo 14.30 - 23.00;
ja
 - c) kolmivuorotyössä yövuorossa klo 23.00 - 7.00, päivävuorossa klo 7.00 - 15.00 ja iltavuorossa klo 15.00 - 23.00.

16. § Työviikon ja -vuorokauden alkaminen

1. Työviikko alkaa maanantaina klo 7.00, ellei paikallisesti sovita sen alkamisesta aikaisintaan sunnuntaina klo 21.00. Työvuorokausi alkaa klo 7.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.3 TYÖAIKAJÄRJESTELYT

17. § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

1. Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää 10 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika enintään 12 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 20 minuuttiin viikossa. Tällaisesta järjestelystä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaikaa ensi kertaa sovelletaan.
2. Säännöllinen työaika viikossa on 38 h 20 min. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 20 minuuttia viikossa
 - päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 2 viikon (sähkö- ja tietoliikenne-asentajat enintään 4 viikon) pituisena ajanjaksona
 - keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona
 - keskeytymättömässä kaksivuorotyössä enintään vuoden pituisena ajanjaksona, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Ennen kuin keskimääräinen viikoittainen työaika saadaan ottaa käyttöön, siitä on ilmoitettava työntekijöille ja työtuntijärjestelmä asetettava heidän nähtäväkseen vähintään 7 päivää aikaisemmin.

3. Luottamusmies voi sopia paikallisesti toisin näistä keskimääräisen työajan määryksistä.

18. § Keskimääräinen työaika palkkaliitteessä 2

1. Palkkaliitteessä 2. työaika voidaan järjestää myös keskimääräiseksi alla olevia määräyksiä noudattaen:
 - a) Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 20 minuuttia viikossa enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona. Tasoittumisjakso voidaan paikallisesti sopia enintään 52 viikon pituiseksi. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 12 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 50 tuntia viikossa. Paikallisesti voidaan sopia, että viikoittainen säännöllinen työaika on enintään 60 tuntia viikossa. Alle kuuden tunnin vuorokautisen säännöllisen työajan käyttäminen edellyttää paikallista sopimista.
 - b) Työtä varten on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

- c) Työehtosopimuksen 14-17 §:ien, 19-21 §:ien, 27 §:n ja 36 § 1. kohdan määräyksiä ei sovelleta, jos käytössä on tässä kohdassa määriteltä keskimääräinen työaika.
- d) Työviikko alkaa maanantaina klo 7.00, ellei paikallisesti sovita sen alkamisesta aikaisintaan sunnuntaina klo 21.00. Työvuorokausi alkaa klo 7.00, ellei paikallisesti toisin sovita.
- e) Vahvistetun työtuntijärjestelmän voimaan saattamisesta on työntekijälle ilmoitettava ilman viivytystä luottamusmiehen lausunnon jälkeen, kuitenkin vähintään seitsemän päivää ennen sen käyttöönottoa.
- f) Milloin joudutaan poikkeamaan ennalta laaditusta työvuoroluettelosta päivätyötä lukuun ottamatta ja ilmoitus muutoksesta tapahtuu alle seitsemän vuorokautta ennen muutosta, maksetaan ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta aikapalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisä.
- g) Tässä työaikajärjestelmässä voidaan teettää yötyötä.
- h) Ilta- ja yötyöstä maksetaan lisää 39 § 2.kohdan mukaisesti.
- i) Arkipyhien työaikaa lyhentävä vaikutus huomioidaan sillä viikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, joka sisältää arkipyhän. Mikäli työaikaa ei ole voitu lyhentää, maksetaan korvaukset 25 §:n mukaisesti.
- j) Jos työsuhde päättyy työntekijän irtisanoutumiseen tai muuten työntekijästä johtuvasta syystä kesken tasoittumisjakson, ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 38 tuntiin 20 minuuttiin viikossa, korvataan saamatta jäänyt ansio laskemalla, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 38 tuntia 20 minuuttia pidempi. Ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Vastaavasti jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti alle 38 tuntia 20 minuuttia, vähennetään tuntimäärä työntekijän palkasta.
- k) Jos työsuhde päättyy henkilöstä itsestään johtumattomasta syystä, ei tasoittumisjärjestelmään mahdollisesti jäljelle jäävää tuntialijäämää peritä työntekijältä. Ylimääräiset tunnit korvataan työntekijälle. Vastaavaa sovelletaan siirrettäessä työntekijä toisen työaikamuotoon kesken tasoittumisjakson.
- l) Edellä mainittuja korvauksia ei makseta eikä peritä korotettuina.

19. § Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt

1. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan tarvittaessa ja siitä paikallisesti erikseen sovittaessa järjestää siten, että se on päivätyössä ja kaksivuorotyössä sekä keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 38 h 20 min viikossa enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona.

2. Säännöllinen työaika em. järjestelmässä on 8 tuntia päivässä eli lyhennettyjä työpäiviä ei tunneta. Viikoittainen työaika on, ellei muuta sovita, 40 tuntia viikossa.
3. Tasausvapaata kertyy työssäolo- ja vuosiloma-ajalta 1 tunti 40 minuuttia viikossa. Työkyvyttömyysajalta tasausvapaata kertyy vain alle viiden päivän jaksolta.
4. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle tasausvapaapäiviä yhteensä kymmenen kalenterivuodessa. Tasausvapaapäivät voidaan pitää, vaikka niitä ei olisi vielä ansaittukaan.
5. Tasausvapaapäiväjärjestelyissä työtuntijärjestelmän käyttöönotosta on paikallisesti erikseen sovittava. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä enakkoon sovitut tasausvapaapäivät.
6. Työtuntijärjestelmään merkittynä tasausvapaapäivänä tehty työaika pyritään ensisijaisesti korvaamaan antamalla myöhemmin vastaavan pituinen vapaa. Jos työntekijälle ei voida antaa vapaata, saamatta jäänyt vapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.
7. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus siirtää työtuntijärjestelmään merkityt tasausvapaapäivät, jos hän on niiden alkaessa työkyvytön. Tasausvapaapäiviä ei saa sijoittaa vuosiloman keskelle. Tasausvapaapäivät voidaan antaa siitä erikseen sovittaessa myös vuosiloman yhteyteen joko alkuun tai loppuun.

20. § Työaikapankki

1. Jos paikallisesti etukäteen sovitaan, voidaan vuorokautinen säännöllinen työaika pidentää tilapäisesti 10 tuntiin ja viikoittainen säännöllinen työaika 50 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 38 tuntiin 20 minuuttiin viikossa. Tällaisesta työaikajärjestelystä on sovittava paikallisesti viimeistään 7 päivää ennen sitä työpäivää, jona keskimääräistä työaikaa ensi kertaa sovelletaan.
2. Jos joudutaan poikkeamaan enakkoon laadituista työvuoroista, maksetaan työntekijälle ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta aikapalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä. Työaikapankin keräily- ja tasoitusjakson pituus on enintään 52 viikkoa (1.4. - 31.3.), jonka kuluessa myös työaikapankkiin kertynyt työaikavapaa on pidettävä.
3. Viikoittain pidennetyssä työaikamuodossa olevien osalta 49 §:n 2. kohtaa sovelletaan 50 viikkotyötunnin ylittävältä osaltaan. Työehtosopimuksen 33 §:n mukainen viikkolepo tulee järjestää todellisena vapaana.
4. Viikoittain pidennetyssä työaikamuodossa keräilyjakson aikana kertyneet 40 tuntia ylittävät viikoittaiset työtunnit viedään työaikapankkiin korotettuna 50 %:lla kahdeksan ensimmäisen tunnin osalta ja sen ylittävät tunnit korotettuna 100 %:lla.

5. Viikoittain pidennetyssä työaikamuodossa sunnuntaityökorvaus sekä muut lisäpalkkiot maksetaan rahakorvauksena tämän työehtosopimuksen mukaisesti.
6. Päivittäin pidennetyssä työaikamuodossa keräilyjakson aikana päivittäinen säännöllinen työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin muuttamatta työviikon alkamis- ja päättymisaikoja, joten säännöllinen työaika kalenteriviikkoa kohti voi olla enintään 50 työtuntia.
7. Päivittäin pidennetyssä työaikamuodossa keräilyjakson aikana kertyneet 8 tuntia ylittävät työtunnit viedään päivittäin työaikapankkiin korotettuna 50 %:lla.
8. Päivittäin pidennetyssä työaikamuodossa työstä, joka päivittäin tai viikoittain tehdään työtuntijärjestelmässä ilmenevän säännöllisen työajan lisäksi, maksetaan päivittäinen ja viikoittainen ylityökorvaus 49 § 1. ja 2. kohdan mukaisesti.
9. Työaikaseuranta on järjestettävä niin, että työaikapankkiin tehtyjen tuntien enimmäismäärä ei missään vaiheessa tasoitusjakson aikana ylitä 120 tuntia. Palkkaliitteen 3 tehtävissä työaikapankin saldo voi työntekijän suostumuksella olla negatiivinen kuitenkin kerrallaan enintään 40 tuntia.
10. Työaikapankkiin kertyvä työaika on annettava palkallisena työssäolon veroisena aikana paikallisesti sovittuna ajankohtana 52 viikon tasoitusjakson aikana. Mikäli työsuhde päättyy ennen kertyneen työajan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt työaika rahakorvauksena.
11. Mikäli henkilö sairastuu ennen suunniteltua työaikavapaata tai sen aikana, siirtyy pitämättä jäänyt osa myöhempään ajankohtaan. Jos henkilö ei sairauden johdosta ehdi pitää työaikavapaata 52 viikon tasoitusjakson aikana, korvataan pitämättä jäänyt osuus rahakorvauksena.
12. Tässä tarkoitetussa työaikamuodossa työskenteleville maksetaan säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittäviltä työvuoroilta työkohtaista erikoislisää 4 prosenttia alkavalta työvuorolta riippumatta siitä, onko henkilöllä ns. takuuosuutta vai ei.
13. Työaikapankin saldokertymätiedot toimitetaan pyynnöstä neljännesvuosittain asianomaiselle luottamusmiehelle tämän edunvalvontapiiriin kuuluvista työntekijöistä tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä.

21. § Viikonlopputyövuorot

1. Paikallisesti sopien voidaan ottaa käyttöön viikonlopputyövuorot niillä edellytyksillä kuin jäljempänä on todettu. Tällaisessa työaikamuodossa säännöllinen vuorokautinen työvuoro voi olla enintään 12 tuntia.
2. Viikonlopputyövuorossa tehdään kaksi 12 tunnin työvuoroa, jonka jälkeen työntekijällä on seuraavan kahden viikon kuluessa oikeus saada viisi työvuoroa yhdenjaksoista palkallista vapaata.

3. Jos työntekijä kutsutaan palkallisen vapaan aikana työhön, eikä vapaan siirrosta muuhun ajankohtaan sovita, maksetaan hänelle tehdystä työstä 8 ensimmäiseltä työtunnilta yksinkertainen tuntipalkka, 8 seuraavalta tunnilta 50 %:lla korotettu ja sen jälkeen 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Vapaa katsotaan tällöin pidetyksi.

Soveltamisohje:

Muut vapaat tai edellä mainitut työssäolopäivät sijoituessaan edellä tarkoitettujen vapaiden väliin eivät katkaise yhdenjaksoista vapaata.

4. Viikonlopputyövuorot tulee sijoittaa perjantain klo 18.00 ja sunnuntain klo 24.00 väliselle ajalle, ellei paikallisesti sovita viikonlopputyövuoron päättymisestä viimeistään klo 07.00 maanantaina.
5. Samat työntekijät voivat olla viikonlopputyövuorossa kolmena peräkkäisenä viikonloppuna, ellei paikallisesti toisin sovita. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi työajan alkamis- ja päättymisajat. Ennen viikonlopputyövuorojen alkamista on työntekijälle annettava vähintään 8 tunnin yhtämittainen lepoaika.
6. Tässä sopimuksessa tarkoitetussa viikonlopputyössä lauantaina klo 0.00 - 18.00 välisenä aikana tehdyt tunnit muutetaan yksinkertaisiksi työtunneiksi puolitoistakerlaisina sekä maksetaan lauantaiyökorvaus klo 06.00 - 18.00 väliseltä ajalta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
7. Sunnuntaina tehdyt työtunnit muutetaan yksinkertaisiksi työtunneiksi kaksinkertaisina myös lauantaina klo 18.00 jälkeen suoritettun työn osalta.
8. Ilta- ja yötyölisät sekä muut ns. olosuhdelisät maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti. Koska kyseessä ei ole varsinainen vuorotyö, maksetaan em. ilta- ja yötyölisät 39 §:n 2 kohdan mukaan.
9. Lauantaista maksetut korotetut työtunnit eivät ole lain mukaisia ylityötunteja.
10. Sairausajan palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaan. Jos sairastuu vapaan viikon aikana, ei työpalkkaa ja sairausajan palkkaa makseta päällekkäin. Mikäli työntekijä sairastuu viikonlopputyövuoron aikana, hän on oikeutettu vapaaseen kuten työssä olleet.
11. Mikäli työntekijä ei voi sairausloman johdosta olla ko. työssä a) lauantaina tai b) sunnuntaina, maksetaan a) -tapauksessa kahdelle päivälle ja b) -tapauksessa kolmelle päivälle sairauslomalisä.
12. Laskettaessa työajan tasausvapaapäivien määrää rinnastetaan viikonlopputyövuorot 40 tunnin työviikkoon.
13. Laskettaessa työssäolopäivien määrää lomanmääräytymiskuukautta kohden viikonlopputyövuoro vastaa viittä työssäolopäivää.
14. Viikonlopputyövuoroissa annetaan tilaisuus ruokailuun työaikana kaksi kertaa sekä mahdollisuus työlomassa nauttia kolme kertaa kahvia tai virvokkeita.

22. § Vuorotyö

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.
2. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään kaksi tuntia yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään kahden tunnin aika.
3. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin sovitaan, pitää työssä kauemminkin myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.
4. Paikallisesti sopien työvuorot voidaan sijoittaa siten, että samalle työvuorokaudelle sijoittuu kaksi säännöllisen työajan vuoroa joko kokonaan tai osittain ilman, että jälkimmäisestä syntyisi ylitöitä.

23. § Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden työaikajärjestelyt

1. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä on sellainen työaikalain 5 §:n mukainen työ, jota tehdään jatkuvasti aamu-, ilt- ja yövuorossa siten, että vuorot välittömästi liittyvät toisiinsa eikä miehitys eri vuorokauden aikoina muutu.
2. Säännöllinen työaika on keskimäärin 36 tuntia viikossa.
3. Työajan tasoittuminen em. tuntimäärään tulee tapahtua enintään vuoden pituisena ajanjaksona.
4. Työajan tasoittuminen toteutetaan siten, että tasausvapaat merkitään suoraan työtuntijärjestelmään. Ajantasausvapaat tulisi sijoittaa muiden vapaapäivien yhteyteen.
5. Ajantasausvapaat on selvästi erotettava muista työehtosopimuksessa määrätyistä vapaapäivistä. Ajantasausvapaapäiville maksetaan 118 §:n mukainen vuosilomalisän suuruinen korvaus.
6. Myös arkipyhät lyhentävät työaikaa (tasaavat vuosityöaikaa) edellyttäen, että niinä päivinä ei työskennellä ja ne sattuvat muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi. Työaikaa tasaavia päiviä ovat siten ajantasausvapaapäivät ja arkipyhät.
7. Mikäli työntekijä työtuntijärjestelmän mukaisesti joutuu työskentelemään 25 §:n tarkoittamina arkipyhäviikkoina maksetaan näinä viikkoina lisätyökorvaus 46 §:n mukaisesti. Arkipyhänä työskenneltäessä maksetaan myös sunnuntaityökorvaus 41 §:n mukaisesti (tässä tarkoitettuja arkipyhiä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto, muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen).
8. Mikäli työntekijä työtuntijärjestelmän mukaisesti joutuu työskentelemään 25 §:n tarkoittamina arkipyhäviikkoina, maksetaan näinä viikkoina ylityökorvaus 51 §:n mukaisesti. (Tässä tarkoitettuja päiviä ovat helatorstai sekä muuksi päiväksi kuin

lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, vapunpäivä ja itsenäisyyspäivä).

9. Henkilön siirtyessä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön on hän oikeutettu tästä aiheutuvaan ajantasausvapaaseen, kun työskentely on kestänyt kolme viikkoa. Mikäli työskentely kestää lyhyemmän ajan eikä kokonaista ajantasausvapaapäivää kerry, niin korvauksena kertyneille ajantasaustunneille maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Korvauksen laskentaperusteena käytetään 28 minuuttia (8 h:n) työvuoroa kohti.
10. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään ajantasausvapaapäivinä, hänelle annetaan vastaava vapaa-aika myöhemmin. Ellei vapaata voida antaa, maksetaan tehdyltä työtunneilta yksinkertainen tuntipalkka.
11. Tässä tarkoitetut ajantasausvapaapäivät ovat 49 §:n mukaisesti työssäolon veroista aikaa ylityökorvauksia laskettaessa.
12. Sairauslomaan sisältyvät työtuntijärjestelmään merkityt ajantasausvapaapäivät kuuluvat sairausloman aikana.

24. § Liukuva työaika

1. Niissä työpaikoissa, joissa sovelletaan työaikalain 12 §:ssä tarkoitettua liukuvaa työaikaa, säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan lyhentää tai pidentää enintään 2 tuntia. Enimmäiskertymä saa tällöin olla enintään 20 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterikuukauden aikana.

3.4 ARKIPYHÄT

25. § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1. Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa: juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.
2. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä lyhentävät kukin asianomaisen viikon tai työjakson säännöllistä työaikaa kahdeksalla tunnilla.
3. Jos työaikaa ei sillä viikolla tai siinä työjaksossa, joka sisältää helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän ole voitu lyhentää, maksetaan ylittävältä työajalta ylityökorvausta siten kuin 51 §:ssä on sovittu.

4. Jos työaika ei sillä viikolla tai siinä työjaksossa, joka sisältää pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, juhannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaksi sattuvan jouluaaton, joulupäivän, tapaninpäivän tai loppiaisen ole voitu lyhentää, maksetaan ylittävältä työajalta lisätyökorvausta siten kuin 46 §:ssä on sovittu.

3.5 YÖTYÖ

26. § Yötyö

1. Yötyötä saa teettää:
 - a) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
 - b) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 01.00 saakka;
 - c) sellaisissa huolto- ja korjaustoissa, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
 - d) työsuojeluviranomaisen luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat.; sekä
 - e) 27 §:ssä määrätyssä tapauksessa (yksinvuorotyö yöllä).

27. § Yksivuorotyö yöllä

1. Työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä paikallisesti sopimalla voidaan yötyötä teettää sellaisissa töissä, joita ei ole mahdollista tehdä päiväsaikaan liikennettä häiritsemättä tai työn teknisen laadun takia. Työntekijällä saa teettää yötyötä enintään 80 tuntia kolmen viikon aikana, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
2. Niissä töissä, jotka poikkeuksellisenä yötyönä jatkuvat pitemmän aikaa, suoritetaan työntekijäin vaihto yötyöstä päivätyöhön ja päinvastoin mahdollisuuksien mukaisesti vuoroviikoin. Työntekijät, joilla ei ole vaihtomiehistöä, saavat olla joka kolmannen viikon päivätöissä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
3. Työvuorot on vahvistettava ennakoon viikon pituiselle ajanjaksolle. Paikallisesti sopien työvuorot voidaan sijoittaa siten, että samalle työvuorokaudelle sijoittuu kaksi säännöllisen työajan vuoroa joko kokonaan tai osittain ilman, että jälkimmäisestä syntyisi ylitöitä. Työvuorojen välissä tulee olla vähintään seitsemän tunnin vuorokausilepo.

4. Yksivuorotyössä yöllä maksetaan erillislisänä 1.6.2022 lukien 0,21 euroa tunnilta ilman korotuksia ja lisiä.
5. Ennen kello 6.00 alkanutta työtä pidetään yötyölisää laskettaessa yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

3.6 TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

28. § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

29. § Matka-ajan lukeminen työajaksi

1. Työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.
2. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.
3. Työajaksi luetaan päivittäinen matka kokoontumispaikasta varsinaisen työn suorituspaikkaan ja sieltä takaisin kokoontumispaikkaan, jos kulkeminen tapahtuu julkisia liikennevälineitä käyttäen tai työnantajan kuljetuksena säännöllisen työajan ulkopuolella eikä matkasta makseta päivärahaa.
4. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu työnantajan määräyksestä työnantajan autolla ajamiseen, jos kyydissä on kuljetettavia työntekijöitä tai työkaluja.

30. § Muu työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu työnantajaan kohdistuneessa rikosasiassa, jossa työntekijä on syyttäjän toimesta haastettu joko todistajaksi tai paikalle tulovelvoittein asianomistajaksi jutun selvittämiseksi tuomioistuimessa tai esitutkinnassa poliisiviranomaisen luona kuulemiseen. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.
2. Aika, joka kuluu työnantajan toimesta järjestettäviin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen (TEV/TEVs), myös silloin, kun tutkimukset ja tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.

3. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu valtion asettamien komiteoiden, neuvotte-lu-, lauta- ja toimikuntien sekä työryhmien kokoukseen osallistumiseen, ei kuitenkaan, jos kokous pidetään työntekijän vapaa-aikana ja siitä maksetaan eri korvaus.
4. Päivittäisen lepoajan työajaksi lukemisesta määrätään 31 §:ssä.
5. Varallaolon vaihtoehtoisesta korvaamisesta työajaksi lukemalla määrätään 52 §:ssä.

3.7 LEPOAJAT

31. § Päivittäinen lepoaika

1. Työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos työvuoro ylittää 6 tuntia.
2. Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa paikallisesti sopien lyhentää puoleksi tunniksi siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
3. Yöaikana, kaksi- ja kolmivuorotyössä voidaan järjestää tilaisuus ateroida työn lomassa.
4. Jos työntekijällä on oikeus tai tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.
5. Työntekijälle annetaan mahdollisuus nauttia työn lomassa kahvia tai virvokkeita.
6. Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin 4 tunnin välein, tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, tämä aika luetaan työaikaan.

32. § Vuorokausilepo

1. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole työaikalain 39 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ.
2. Vuorokausilepo voi vuorotyössä työvuoron muuttuessa olla vähintään 8 tuntia.
3. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantajan edustaja ja pääluottamusmies voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

33. § Viikoittainen vapaa-aika ja toinen viikoittainen vapaapäivä

1. Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana, työntekijälle on annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika. Etukäteen ilmoittamalla vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 2 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee kuitenkin olla vähintään 24 tuntia viikossa.

Palkkaliitteeseen 3 liittyvissä töissä sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana, työntekijälle on annettava 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika.
2. Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 3 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
3. Viikoittaisen vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:
 - a) jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
 - b) työaikalain 19 §:ssä mainitussa hätätyössä,
 - c) jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijäin täydellistä vapauttamista työstä, sekä
 - d) jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan, työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.
4. Edellä 3. kohdan d) -alakohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella henkilökohtaisen tuntipalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana. Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan edustajan ja työntekijän kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
5. Pääsääntöisesti työntekijällä on viikon aikana kaksi peräkkäistä vapaapäivää ja vapaapäivät sijoittuvat mahdollisimman tasaisesti jokaiselle viikolle. Jos viikkolepopäivä on sunnuntai, toisen vapaapäivän tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai.
6. Seuraavat päivät arkipyhäviikoilla ovat vapaapäiviä, jos se työtehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista: uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäivä-, joulupäivä- ja tapaninpäiväviikkojen lauantait sekä pääsiäislauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai, juhannus- ja jouluaatto.

3.8 TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ

34. § Työtuntijärjestelmän laatiminen

1. Työnantajan on laadittava jokaista työpaikkaa varten työtuntijärjestelmä (vuorotaulu), josta ilmenee työn alkaminen ja päättymisen sekä ruokailu- ja lepoajat.
2. Luottamusmiehelle on ennen työtuntijärjestelmän suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua sitä koskevaan ehdotukseen vähintään 5 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.
3. Vahvistetun työtuntijärjestelmän voimaan saattamisesta on työntekijälle ilmoitettava ilman viivytystä luottamusmiehen lausunnon jälkeen, kuitenkin vähintään seitsemän päivää ennen sen käyttöönottoa.

35. § Työtuntijärjestelmän muuttaminen

1. Työtuntijärjestelmää voidaan sen käyttöönoton jälkeen tilapäisesti muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.
2. Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työtuntijärjestelmän laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattuessa turvataan työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen.
3. Satunnaisista muutoksista varsinaiseen työaikaan ja sen kuluessa pidettäviin lepoaikoihin ilmoitetaan työntekijälle, mikäli mahdollista edellisenä päivänä.

36. § Työvuoron muuttamisesta aiheutuva korvaus

1. Milloin joudutaan poikkeamaan ennalta laaditusta työtuntijärjestelmästä tai työajasta tehdystä sopimuksesta päivätyötä klo 7.00 - 16.00 lukuun ottamatta ja siitä ilmoitetaan alle seitsemän vuorokautta ennen muutosta, maksetaan ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta aikapalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.
2. Jos työaikapankkijärjestelmässä tai yksivuorotyössä yöllä joudutaan poikkeamaan ennakoon laadituista työvuoroista, työntekijälle maksetaan ensimmäiseltä muuttuneelta työvuorolta yhdeltä tunnilta aikapalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.
3. Allejäätitapauksesta tai työntekijään kohdistuneesta työkyvyttömyyteen johtaneesta fyysisestä väkivallasta aiheutuneesta työvuoron keskeyttämisestä tai peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetys korvataan työtuntijärjestelmän mukaisesti.

3.9 TYÖAIKAKORVAUKSET

37. § Työaikakorvausten laskeminen (Yksinkertainen tuntipalkka)

1. Yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.

38. § Työajan tasoittuminen täysiksi tunneiksi

1. Tasoitus täysiksi tunneiksi tapahtuu työjaksoittain tai palkanmaksukausittain siten, että 1/2 tuntia lyhyempi aika jätetään huomioon ottamatta sekä 1/2 tuntia tai sitä pitempi aika korotetaan lähemmäksi täydeksi tunniksi (29 min alaspäin ja 30 min ylöspäin).

39. § Vuorolisä- sekä ilta- ja yötyölisä

1. Kaksi- ja kolmivuorotyöstä maksetaan työntekijälle vuorotyölisää jokaiselta ilta- tai yövuorossa tehdyltä työtunnilta.
2. Työssä, joka ei ole vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä (kyseessä ns. siirretty työaika tai erikseen sovittu viikonlopputyö) ja
 - a) jota tehdään kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana, maksetaan iltatyölisää
 - b) jota tehdään kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana, maksetaan yötyölisää.
3. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät ovat prosentteina asianomaisen yksinkertaisesta tuntipalkasta: *iltatyö* 15 % ja *yötyö* 30 %.
4. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.
5. Jos vuoro-, ilta- tai yötyö tehdään sunnuntai-, aatto- tai ylityönä, niistä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

40. § Lauantaityökorvaus

1. Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina ja lauantaiksi sattuvana jouluaattona kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisen työajan työvuoron työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi maksettava ylityökorvaus lauantaityökorvauksella, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.

41. § Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

42. § Aattopäivänlisä

1. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivänlisiä oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jouluaaton sattuessa sunnuntaiksi maksetaan aattopäivänlisiä ja sunnuntaityökorvausta klo 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä samanaikaisesti.

43. § Häätätyö

1. Hätätyn teettämisessä noudatetaan työaikalain 19 §:ään. Työntekijä älköön kieltäytyä tekemästä hätätyöstä.
2. Hätättyössä saa poiketa niistä tämän työehtosopimuksen määräyksistä, jotka vastaavat työaikalain 19 §:n 1 momentissa lueteltuja säännöksiä.
3. Jos hätätyö muodostuu ylityöksi, se korvataan kuten ylityö.
4. Hätättyöhön käytettyä työaikaa ei lueta tässä työehtosopimuksessa sovittuihin ylityön enimmäismääriin.
5. Hätättyöhön määräämisen on tapahduttava kirjallisesti. Jollei se ole mahdollista, on suullisesti annettu määräys ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa vahvistettava kirjallisesti.
6. Työsuojeluviranomaiselle hätätyöstä annettavaa ilmoitusta vastaava ilmoitus on annettava myös asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle ja pääluottamusmiehelle.
7. Työnantajan tulee huolehtia hätätyöhön osallistuvien työntekijöiden ruokailusta ja siitä aiheutuvista kustannuksista.

44. § Hälytysluonteinen työ

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä tai jos hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.
2. Työntekijälle maksetaan hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhdeltä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, ellei työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.
3. Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen. Milloin työhön saapuminen tapahtuu vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan päättymisen jälkeen, maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka, kuitenkin enintään seuraavan säännöllisen työvuoron alkuun saakka.

3.10 LISÄTYÖ

45. § Lisätyön määritelmä

1. Lisätyötä on työnantajan määräyksestä arkipyhäviikkojen mukaisten viikoittaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

46. § Lisätyön korvaaminen

1. Arkipyhäviikolla, johon sisältyy yksi edellä 25 §:n 4. momentissa mainittu arkipyhä, maksetaan lisätyökorvauksena säännöllisen viikoittaisen työajan 30 h 20 minuuttia ylittäviltä tunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
2. Jos arkipyhäviikko sisältää useampia 25 §:n 4. momentissa mainittuja päiviä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa viikoittaisen säännöllisen työajan tuntimäärää alennetaan 8 tuntia kutakin arkipyhää kohti.
3. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan lisätyökorvaus vaihtaa palkalliseksi vapaaksi. Vapaa-aika on annettava lisätyön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.
4. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa lisätyökorvausta.
5. Lisätyökorvausten laskemisen perusteena olevat tunnit voidaan tasoittaa viikoittain.

3.11 YLITYÖ

47. § Ylityön määritelmä

1. Ylityötä on sovitun säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lisäksi työntantajan aloitteesta tehty työ.

48. § Ylityön enimmäismäärät

1. Työntekijän työaika ei saa ylityö mukaan lukien ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana.

49. § Ylityön korvaaminen

1. Säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
2. Säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka siitä riippumatta, onko työ vuorokautista vai viikoittaista ylityötä. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa viikkoilyökorvausta.
3. Ylityökorvauksen perusosa lasketaan työntekijän säännöllisenä työaikana saamasta ansiosta, jos hän ylityönä tekee pääasiallisesti samaa työtä kuin säännöllisenä työaikanaan. Samoin on meneteltävä, jos työntekijä ylityönä tekee muuta työtä kuin säännöllisenä työaikana, mikäli palkasta ei ole toisin sovittu.
4. Milloin työntekijän kanssa sovitaan, että hän saapuu ylityöhön saman työvuorokauden aikana, eikä työn aloittaminen ja lopettaminen liity säännölliseen työaikaan, maksetaan kahdelta tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.
5. Milloin yöaikana (21.00 - 06.00) tehty vuorokautinen ylityö liittyy seuraavan työvuorokauden säännölliseen työaikaan, maksetaan yhdeltä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä.
6. Ylityökorvausten laskemisen perusteena olevat tunnit voidaan tasoittaa viikoittain.
7. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sopimalla ylityöstä maksettava palkka voidaan vaihtaa vastaavaksi vapaa-ajaksi säännöllisenä työaikana. Vapaa-ajan pituus lasketaan kuten ylityökorvaus. Vapaa-aika on annettava ylityön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.

50. § Poissaolon vaikutus ylityön korvaamiseen

1. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosi-, sairaus tai lakisääteisen äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan taikka palkallisen kurssin, ajantasausvapaan tai työajan lyhentämispäivän takia, pidetään tätä aikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai työjakson työaikaa laskettaessa. Vastaavasti työssäolon veroisena aikana pidetään myös muut poissaolot kohdassa (7.3.) mainittuja palkallisia vapauksia työstä. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

1. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosi-, sairaus tai lakisääteisen raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan taikka palkallisen kurssin, ajantasausvapaan tai työajan lyhentämispäivän takia, pidetään tätä aikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai työjakson työaikaa laskettaessa. Vastaavasti työssäolon veroisena aikana pidetään myös muut poissaolot kohdassa (7.3.) mainittuja palkallisia vapauksia työstä. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.

51. § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa

1. Helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla maksetaan viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 20 minuuttia ylittäviltä 16 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta riippumatta, ovatko ne vuorokautista vai viikoittaista ylityötä, 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa tässä momentissa tarkoitettua viikkoylityökorvausta.

3.12 ASUNTOVARALLAOLO

52. § Asuntovarallaolo ja lähtöraha

1. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei sitä aikaa, jonka hän täten työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna lueta työaikaan.
2. Vähintään puolet varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on korvattava joko rahana yksinkertaisella tuntipalkalla tai lukemalla se työajaksi.
3. Varallaolajakson vähimmäispituus työvuorokaudessa on lyhimmän säännöllisen työvuoron mittainen.

4. Työehtosopimuksen 44 §:n mukaisen korvauksen sijasta maksetaan vapaaehtoisessa lähtövalmiudessa oleville sähkö-, tietoliikenne- ja yliasentajille, sekä paikallisesti sopien muille ammattiryhmille normaalin työajan ulkopuolella viankorjaukseen lähdöstä lähtörahaa seuraavasti:
 - a) Arkipäivisin klo 15.30 - seuraavaan aamuun klo 7.00, 60,00 euroa/lähtö.
 - b) Viikonloppuisin/arkipyhinä edellisestä työpäivästä klo 15.30 (14.20) - seuraavaan työpäivään klo 7.00, 90,00 euroa/lähtö.
 - c) Juhlapyhinä (uudenvuodenpäivä, pitkäperjantai/pääsiäinen, vappu, juhannus, itsenäisyyspäivä, joulukuu) edellisestä työpäivästä klo 15.30 - seuraavaan työpäivään klo 7.00, 110,00 euroa/ lähtö.
5. Paikallisesti voidaan sopia varallaoloon liittyvistä työehdoista seuraavien vaihtoehtojen mukaisesti:
 - a) Enintään puolesta asuntovarallaoloon kuuluneesta ajasta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka, joka lasketaan siten kuin työehtosopimuksen 37 §:ssä on sovittu (rahakorvaus).
 - b) Enintään puolet varallaoloon käytetystä ajasta luetaan työajaksi, jolloin myös ylityö- ja muut työaikakorvaukset tulevat kysymykseen (aikakorvaus).
 - c) Maksetaan lähtörahaa, jonka suuruus on 60,00 euroa arkipäivinä, 90,00 euroa ja 110,00 euroa juhlapäivinä (lähtöraha).
6. Korvausmuotoja voidaan käyttää myös ajallisesti jaksoitettuna esimerkiksi siten, että arkipäiviltä maksetaan rahakorvaus ja viikonloputta aikakorvaus tai lähtöraha.
7. Paikallisesti voidaan sopia varallaoloon liittyvistä työehdoista muullakin tavoin, mutta tällainen paikallinen sopimus on alistettava työehtosopimusosapuolten hyväksyttäväksi.

3.13 OSA-AIKATYÖN MÄÄRÄYKSET

53. § Yleistä

1. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan tässä luvussa tilanteita, joissa kokoaikatyössä oleva siirtyy osa-aikatyöhön, osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osaaikaisalle. Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan tällä tavalla osa-aikatyöhön siirtynyttä työntekijää.
2. Osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän palkka lasketaan kokoaikatyön palkasta osa-aikatyön suhteellisen osuuden mukaan.

3. Osa-aikatyössä tulee välttää sovitun työajan ylittämistä. Jos kuitenkin joudutaan työskentelemään yli sovitun työajan, tulee menetellä siten, että annetaan vapaa jonnain sopivana ajankohtana työssäoloaikana.

54. § Osa-aikatyö ja vuosiloma

1. Lomaraha, vuosilomalisä ja palvelusvuosilisä maksetaan ennen osa-aika- tai osa-työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä viimeisen palkanmaksun yhteydessä kuten työsuhteen päättyessä. Vuosilomalisän maksaminen tässä kohdassa tarkoitetulla tavalla liittyy ainoastaan tilanteisiin, joissa työaika ja vastaavasti palkkaus muuttuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista 118 §:n 8.momentin mukaisesti.
2. Osa-aikatyöntekijä ansaitsee lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hänelle tulee työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä kuukauden aikana osa-aikatyöstä johtuen alle 14 päivää.
3. Osa-aikaisen vuosiloma määrätään kuten kokoaikaisen työntekijän vuosiloma. Loma annetaan pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

4. LUKU | TYÖAIKA - TYÖAIKALAIN 7 §:N ALAINEN TYÖ (JAKSOTYÖ)

4.1 YLEISTÄ

55. § Soveltamisala

1. Työaika palkkaliitteen 1 tehtävissä määräytyy tämän luvun ja työaikalain 7 §:n mukaisesti.
2. Työaika palkkaliitteen 3 liikenteeseen välittömästi liittyvissä sähköratojen käyttökeskuksissa määräytyy tämän luvun ja työaikalain 7 §:n mukaisesti, ellei toisin sovi.

4.2 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

56. § Säännöllisen työajan pituus

1. Säännöllinen työaika on 115 tuntia kolmen viikon työjaksossa.
2. Säännöllinen työaika voidaan, milloin se työn järjestelyjen takia tai työntekijälle epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi on välttämätöntä, järjestää myös siten, että se on kahdessa kolmen viikon työjaksossa 230 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa missään yksittäisessä vuorotaulun kohdassa ylittää 118 tuntia työjaksossa.

57. § Työviikko ja työjakso

1. Työviikolla tarkoitetaan maanantaina kello 00.00 alkavaa ja seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.
2. Työjaksolla tarkoitetaan maanantaina kello 0.00 alkavaa ja kolmantena seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.

4.3 TYÖAIKAJÄRJESTELYT

58. § Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt

1. Säännöllinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää 27 viikon aikana siten, että se on keskimäärin 115 tuntia kolmen viikon työjaksossa ja että kolmen viikon työjakson säännöllinen työaika on keskimäärin 120 tuntia.

2. Tasausvapaata kertyy työssäolo- ja vuosiloma-ajalta 1 tunti 40 minuuttia viikossa. Työkyvyttömyysajalta kertymää syntyy vain alle viiden päivän jaksolta.
3. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle yhteensä kymmenen tasausvapaapäivää kalenterivuodessa. Tasausvapaapäivät voidaan pitää, vaikka niitä ei olisi vielä ansaittukaan.
4. Tasausvapaapäiväjärjestelyissä työtuntijärjestelmän käyttöönotosta on paikallisesti erikseen sovittava. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä ennakoon sovitut tasausvapaapäivät.
5. Työtuntijärjestelmään merkittynä tasausvapaapäivänä tehty työaika pyritään ensisijaisesti korvaamaan antamalla myöhemmin vastaavan pituinen vapaa-aika. Jos työntekijälle ei voida antaa vapaata, saamatta jäänyt vapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.
6. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus siirtää työtuntijärjestelmään merkityt tasausvapaapäivät, jos hän on niiden alkaessa työkyvytön. Tasausvapaapäiviä ei saa sijoittaa vuosiloman keskelle. Tasausvapaapäivät voidaan antaa siitä erikseen sovittaessa myös vuosiloman yhteyteen joko sen alkuun tai loppuun.

59. § Työvuorojen pituus ja jakaminen

1. Työtuntijärjestelmän mukainen työvuoro saa olla enintään 10 tuntia. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä matkavuoron pituus saa olla enintään 12 tuntia ja kaukoliikenteen junahenkilökunnalla enintään 15 tuntia.
2. Edellä mainitut työvuorojen pituudet saadaan ylittää vain, kun työvuorojen muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia kustannuksia tai huomattavia järjestelyvaikeuksia taikka, kun työtä ennakolta arvaamattomasta syystä on jatkettava yli enimmäisajan tai siitä on työntekijöiden tai heidän luottamusmiestensä kanssa etukäteen sovittu.
3. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Kaukoliikenteessä ei tule työpaikalla käyttää alle viiden tunnin työvuoroja, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.
4. Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.
5. Milloin työvuoron jakamista ei voida välttää, sen jakaminen on sallittua enintään kahteen osaan, joista kumpikaan ei saa olla alle kahden tunnin pituinen. Poikkeustapaukset, esimerkiksi jakaminen kolmeen osaan, on sovittava paikallisesti.
6. Yövuoroa ei saa jakaa useampaan osaan ilman lepohuoneen käyttömahdollisuutta.

4.4 ARKIPYHÄT

60. § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1. Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työjakson työaika: juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.
2. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä lyhentävät kukin asianomaisen työjakson säännöllistä työaika kahdeksalla tunnilla.
3. Jos työaika ei siinä työjaksossa, joka sisältää helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän ole voitu lyhentää, maksetaan ylittävältä työajalta ylityökorvausta siten kuin 86 §:ssä on sovittu.
4. Jos työaika ei siinä työjaksossa, joka sisältää pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, juhannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan jouluaaton, joulupäivän, tapaninpäivän tai loppiaisen ole voitu lyhentää, maksetaan ylittävältä työajalta lisätyökorvausta siten kuin 81 §:ssä on sovittu.

4.5 YÖTYÖ

61. § Yötyö

1. Jaksotyössä saa teettää yötyötä.
2. Yötyötunneiksi katsotaan klo 22.00 - 06.00 välinen aika sekä yötyön veroisina pidettävät jatkotunnit. Yövuoroksi katsotaan kello 22.00 - 06.00 väliseen aikaan sattunut, vähintään 3 tunnin pituinen työaika.
3. Yötyön tulee jakautua tasaisesti koko työjaksolle.
4. Yövuorojärjestelyt on hoidettava siten, että samalla henkilöllä ei teetetä kolmea yövuoroa enempää peräkkäin, ellei paikallisesti toisin sovita, eikä 50 yövuorotuntia (ilman yötyön aikahyvitystä) enempää työjaksossa. Yövuorotuntien enimmäismäärästä voidaan paikallisesti sopia aina 70 vuorotuntiin asti.
5. Kaukoliikenteen junahenkilökunnan yövuorojärjestelyt on hoidettava siten, että samalla henkilöllä ei teetetä 75 yövuorotuntia (ilman yötyön aikahyvitystä) enempää työjaksossa.

62. § Yötyön aikahyvytys ja yötyölisä

1. Yötyötä tekevä työntekijä saa aikahyvitystä 20 minuuttia tuntia kohden työstä, joka on tehty kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana. Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, pidetään jatkoaikana suoritettua työtä yötyön aikahyvitystä laskettaessa myös yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.
2. Työvuoroja laadittaessa on yötyön aikahyvytys otettava huomioon ja sisällytettävä työjakson enimmäisaikaan. Yötyön aikahyvytys ei rajoita työvuoron pituutta.
3. Yötyön aikahyvitykseen oikeuttavalta ajalta maksetaan yötyölisää 1.6.2022 lukien 0,51 euroa.
4. Yötyön aikahyvitystä ei anneta varallaolosta, joka on suoritettu muualla kuin työpaikalla. Yötyön aikahyvityksestä ei makseta sunnuntaityökorvausta. Yötyön aikahyvitystä ei huomioida laskettaessa ylityön enimmäisaikoja.
5. Yötyön aikahyvitystä laskettaessa työaika tasoitetaan työjaksoittain täysiin tunteihin.

4.6 TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

63. § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

64. § Matka-ajan lukeminen työajaksi

1. Työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.
2. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.
3. "Pakettina" kulkeminen luetaan työajaksi. Pakettina kulkemisella tarkoitetaan junapalvelusta varten työpaikan ulkopuolelle tehtyä meno- tai paluumatkaa työhön osallistumatta.
4. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu työnantajan määräyksestä työnantajan autolla ajamiseen, jos kyydissä on kuljetettavia työntekijöitä tai työkaluja.

65. § Muu työajaksi luettava aika

1. Jos työntekijä on paikallisten olosuhteiden vuoksi määrätty tarkistamaan vapaa-aikanaan työmääräyksiä, jokaisesta suoritetusta tarkistuksesta luetaan työajaksi 20 minuuttia.
2. Jos työvuoro joudutaan painavasta syystä kokonaan peruuttamaan, alusta lyhentämään tai myöhemmäksi siirtämään ja siitä ilmoitetaan työntekijälle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, hänelle luetaan turhasta työpaikalla käynnistä työajaksi kaksi tuntia.
3. Junahenkilökunnalle luetaan työaikaan kotipaikkakunnalla enintään tunnin ja vieraalla paikkakunnalla enintään kaksi tuntia kestävä junien lopetus- ja valmistusaikojen välinen aika. Jos junahenkilökunnalla ei ole vieraalla paikkakunnalla kello 21.00-06.00 välisenä aikana lepohuonetta ja muuna aikana lepohuonetta tai asianmukaista taukotilaa käytettävänä, luetaan työajaksi meno- ja paluujunien välisestä ajasta kahden tunnin lisäksi puolet kaksi tuntia ylittävästä ajasta. Paikallisesti voidaan sopia tämän pykälän soveltamisesta poikkeuksellisissa tilanteissa.
4. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu työstä johtuneessa tai työnantajaan kohdistuneessa rikosasiassa, jossa työntekijä on syyttäjän toimesta haastettu joko todistajaksi tai paikalle tulovelvoittein asianomistajaksi jutun selvittämiseksi tuomioistuimessa tai esitutkinnassa poliisiviranomaisen luona kuulemiseen. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.
5. Aika, joka kuluu työnantajan toimesta järjestettäviin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen (TEV/TEVs), myös silloin, kun tutkimukset ja tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.
6. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu valtion asettamien komiteoiden, neuvottelu-, lauta- ja toimikuntien sekä työryhmien kokoukseen osallistumiseen, ei kuitenkaan, jos kokous pidetään työntekijän vapaa-aikana ja siitä maksetaan eri korvaus.
7. Yötyön aikahyvityksen lukeminen työajaksi määräytyy työehtosopimuksen 62 §:n mukaisesti.
8. Päivittäisen lepoajan työajaksi lukemisesta määrätään 66 §:ssä.
9. Varallaolon vaihtoehtoisesta korvaamisesta työajaksi lukemalla määrätään 87 §:ssä.
10. Pidemmän poissaolon jälkeen on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen käytännöistä on sovittava paikallisesti.

4.7 LEPOAJAT

66. § Päivittäinen lepoaika

1. Työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos työvuoro ylittää 6 tuntia.
2. Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa paikallisesti sopien lyhentää puoleksi tunniksi siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
3. Jaksotyössä voidaan järjestää tilaisuus aterioda työn lomassa.
4. Matkатыötä tekeväle junahenkilökunnalle on kotipaikkakunnan ulkopuolella annettava vähintään tunnin kestävä lepoaika tai tosiasiallinen tilaisuus aterioda työn lomassa. Jos työvuoro jatkuu yli 12 tunnin, työntekijälle on annettava työn kulun kannalta sopivassa kohdassa vähintään sama lepoaika tai tilaisuus aterioda työn lomassa.
5. Jos työntekijällä on oikeus tai tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.
6. Työntekijälle annetaan mahdollisuus nauttia työn lomassa kahvia tai virvokkeita.
7. Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin 4 tunnin välein, tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, tämä aika luetaan työaikaan.

67. § Vuorokausilepo

1. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole työaikalain 39 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ.
2. Jos matkатыötä tekevän työntekijän yhdenjaksoinen työaika menovuorossa ylittää 9 tuntia, ennen paluumatkan alkamista on järjestettävä vähintään 6 tunnin lepoaika. Tästä voidaan poiketa vain erittäin pakottavista syistä. Tällöin työntekijälle on välittömästi paluumatkan jälkeen annettava 9 tunnin lepoaika kotipaikkakunnalla.
3. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantajan edustaja ja pääluottamusmies voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.
4. Yövuoron jälkeen tai milloin työvuoron yhdenjaksoinen työaika on ollut yli 12 tunnin pituinen, työntekijälle on annettava vähintään 10 tunnin vapautus työstä kotipaikkakunnalla. Ellei kahden perättäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaikaa sisältävän

työvuoron välinen vapautus työstä ole ollut kotipaikkakunnalla vähintään 12 tuntia, työntekijälle on annettava jälkimmäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaikaa sisältäneen työvuoron päätyttyä vähintään 24 tunnin täydellinen vapautus työstä.

68. § Viikoittainen vapaa-aika ja toinen viikoittainen vapaapäivä

1. Työntekijälle on annettava kalenteriviikoittain sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen vapaa-aika. Ellei vapaa-aikaan sisälly kokonaista kalenterivuorokautta, sen vähimmäispituus on 36 tuntia.
2. Viikoittaisen vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:
 - a) milloin säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
 - b) työaikalain 19 §:ssä mainitussa hätätyössä,
 - c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijäin täydellistä vapauttamista työstä, sekä
 - d) milloin työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi
3. Edellä 2. momentin d-alakohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella henkilökohtaisen tuntipalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana. Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan edustajan ja työntekijän kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
4. Pääsääntöisesti työntekijällä on viikon aikana kaksi peräkkäistä vapaapäivää ja vapaapäivät sijoittuvat mahdollisimman tasaisesti jokaiselle viikolle. Jos viikkolepopäivä on sunnuntai, toisen vapaapäivän tulee, mikäli mahdollista olla lauantai.
5. Jos rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan ei sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan tulee olla vähintään 54 tuntia.
6. Jos arkipyhäviikoilla, tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista, uudenvuodenpäivän, vapunpäivän, helatorstain, itsenäisyyspäivän, joulupäivän ja tapaninpäivän sisältävien viikkojen lauantait, pääsiäislauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai sekä juhannus- ja jouluaatto järjestetään vapaapäiviksi. Jos niitä tehtävien luonteen vuoksi ei ole mahdollista antaa vapaapäivinä, työaika kyseisillä työjaksoilla pyritään lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä samman työjakson kuluessa.

7. Arkipyhävapaiden ja arkipyhiin liittyvien työvuorojärjestelyiden ilmoittamisesta määrätään 70 §:n 7. momentissa.

4.8 TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ

69. § Työtuntijärjestelmän laatiminen

1. Työnantajan on laadittava jokaista työpaikkaa varten työtuntijärjestelmä (vuorotaulu), josta ilmenee työn alkaminen ja päättyminen sekä ruokailu- ja lepoajat.
2. Luottamusmiehelle on ennen työtuntijärjestelmän suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua sitä koskevaan ehdotukseen vähintään 5 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.
3. Vahvistetun työtuntijärjestelmän voimaan saattamisesta on työntekijälle ilmoitettava ilman viivytystä luottamusmiehen lausunnon jälkeen, kuitenkin vähintään seitsemän päivää ennen sen käyttöönottoa.
4. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä on niille työntekijöille, joita varten ei ole mahdollista tehdä vuorotaulua (ns. heittomiehet), ilmoitettava työvuoroista, niihin luetuna varallaolot, viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 17.00. Vapaapäivistä tulee laatia ennakkosuunnitelma työjaksoa varten ja tätä suunnitelmaa on pidettävä samassa arvossa kuin muitakin vuorotauluja. Silloin, kun heittomiehillä jaksottainen työaika on tullut ylityksi tai ylittyy ko. työvuorossa maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus.
5. Heittomieheksi katsotaan henkilö, jota ei ole pysyvästi sijoitettu vuorotauluun vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi.

Heittolisä

6. Heittovuorossa työskentelevälle maksetaan heittojakson ns. heittopäiviltä (ei ole suunniteltua työvuoroa eikä suunniteltua vapaata) heittolisää 3,50 euroa.

70. § Työtuntijärjestelmän muuttaminen

1. Työtuntijärjestelmää voidaan sen käyttöönoton jälkeen tilapäisesti muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.
2. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on työnantajan kannalta perusteltua syytä. Vuosiloman osalta takaisin teettämisestä on ilmoitettava ennen vuosilomalle lähtöä.
3. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan ylittävät työtunnit saadaan tasata silloin, kun siihen on henkilöstötilanteen kannalta perusteltu syy. Vuosilomasta tai muusta hyväksyttävästä syystä

aiheutuva tilapäinen muutos on ilmoitettava vähintään yhtä viikkoa ennen sen toteuttamista.

4. Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työtuntijärjestelmän laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattuessa turvataan työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen.
5. Painava syy työvuoron muuttamiselle tai jopa koko työvuoron tai vakinaisen junan peruuttamiselle voi syntyä juna- tai ratavauriosta, veturi- tai turvalaiteviasta, rata- tai turvalaitetöistä tai asiakkaasta johtuvasta ennakoimattomasta tai äkillisestä liikennetilanteesta tai -häiriöstä.
6. Satunnaisista muutoksista varsinaiseen työaikaan ja sen kuluessa pidettäviin lepoaikoihin ilmoitetaan työntekijälle, mikäli mahdollista edellisenä päivänä.
7. Arkipyhävapaat ja niihin liittyvät työvuorojärjestelyt on suunniteltava ja ilmoitettava ennakkoon riittävän hyvissä ajoin ja ennakoilmoitus annettava vähintään seitsemän vuorokautta ennen muutosta. Ennakoilmoitus annetaan myös luottamusmiehelle.

71. § Työvuoron keskeyttämisestä, peruuntumisesta ja jakamisesta aiheutuva korvaus

1. Allejäätitapauksesta tai työntekijään kohdistuneesta työkyvyttömyyteen johtaneesta fyysisestä väkivallasta aiheutuneesta työvuoron keskeyttämisestä tai peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetys korvataan työtuntijärjestelmän mukaisesti.
2. Palkkaliitteen 1 alaisissa töissä maksetaan työhönsidonnaisuuslisää palkkaliitteessä 1 määritellyllä tavalla.

4.9 TYÖAIKAKORVAUKSET

72. § Työaikakorvausten laskeminen

1. Yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.

73. § Työajan tasoittuminen täysiksi tunneiksi

1. Tasoitus täysiksi tunneiksi tapahtuu työjaksoittain tai palkanmaksukausittain siten, että 1/2 tuntia lyhyempi aika jätetään huomioon ottamatta sekä 1/2 tuntia tai sitä pitempi aika korotetaan lähemmäksi täydeksi tunniksi (29 min alaspäin ja 30 min ylöspäin).

74. § Iltatyölisä

1. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä maksetaan iltatyölisää kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

75. § Lauantaityökorvaus

1. Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisen työajan työvuoron työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % asianomaisen työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi maksettava ylityökorvaus lauantaityökorvauksella, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.

76. § Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

77. § Aattopäivänlisä

1. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivänlisiä oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jouluaaton sattuessa sunnuntaiksi maksetaan aattopäivänlisiä ja sunnuntaityökorvausta klo 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä samanaikaisesti.

78. § Hätätyö

1. Hätätyön teettämisessä noudatetaan työaikalain 19 §:ään. Työntekijä ei saa kieltäytyä tekemästä hätätyöstä.
2. Hätätyössä saa poiketa niistä tämän työehtosopimuksen määräyksistä, jotka vastaavat työaikalain 19 §:n 1 momentissa lueteltuja säännöksiä.
3. Jos hätätyö muodostuu ylityöksi, se korvataan kuten ylityö.

4. Hätätöyöhön käytettyä työaikaa ei lueta tässä työehtosopimuksessa sovittuihin yli-työn enimmäismääriin.
5. Hätätöyöhön määräämisen on tapahduttava kirjallisesti. Jollei se ole mahdollista, on suullisesti annettu määräys ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa vahvistettava kirjallisesti.
6. Työsuojeluviranomaiselle hätätöyöstä annettavaa ilmoitusta vastaava ilmoitus on annettava myös asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle ja pääluottamusmiehelle.
7. Työnantajan tulee huolehtia hätätöyöhön osallistuvien työntekijäin ruokailusta ja siitä aiheutuvista kustannuksista.

79. § Korvaus vapaaehtoisesti hälytyskorvausjärjestelmään liittyneelle ja korvaus työvuoron muuttamisesta

1. Korvaus vapaaehtoisesti hälytyskorvausjärjestelmään liittyneelle

Vapaaehtoisesti hälytyskorvausjärjestelmään liittyneelle, lähtövalmiudessa olevalle ja kutsun saatuaan lähtöön sitoutuneelle henkilöliikenteen konduktöörille maksetaan vapaalta ylimääräiseen työvuoroon tulosta hälytyskorvaus, jonka suuruus on yksinkertainen tuntipalkka kaksi ja puolikertaisena.

2. Korvaus työvuoron muuttamisesta

a) Yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen muutokorvaus maksetaan:

- Työvuoron tai sen osan poiketessa ennalta vahvistetusta siten, että se alkaa suunniteltua aikaisemmin tai päättyy suunniteltua myöhemmin, ja muutoksesta ilmoitetaan ennen työvuoron alkua ja alle 7 vuorokautta ennen muutoksen voimaantuloa.
- varallaoloon sovittuna päivänä ennen varallaolon alkamista tai sen päättymisen jälkeen

b) Kaksinkertaisen tuntipalkan suuruinen muutokorvaus maksetaan:

- Kun suunnitellusta poikkeava ylimääräinen työvuoro kohdistuu kokonaisuudessaan työvuoroluettelossa ilmoitettuun vapaa-aikaan ja muutoksesta ilmoitetaan alle 7 vuorokautta ennen muutoksen voimaantuloa.

3. Rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä maksetaan työntekijälle yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus, kun ns. heittovuoroissa toimiva kutsutaan tööhön, ja siitä ilmoitetaan työtä edeltävän päivän klo 17.00 jälkeen. Tämän kohdan mukainen korvaus maksetaan myös lähiliikenteessä, jos ilmoitus tulee klo 17.00 jälkeen.
4. Jos rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä työvuoroa joudutaan kesken työvuoron jatkamaan vähintään puoli tuntia, työntekijälle maksetaan 30 euron suuruinen korvaus. Työntekijä on velvollinen suorittamaan esimerkiksi junan myöhästymisen

tapauksissa työvuoroon merkityt työtehtävät, jos asiasta ei erikseen esimiehen kanssa toisin sovita tai jos lepoaikaa koskevat määräykset eivät tätä estä.

Tämän määräyksen 1.-3. kohdan mukaisia korvauksia maksetaan enintään yksi kerrallaan muutoksen kohteena olevaa työvuoroa kohden. Mitään edellä mainittuja kohtien 1-4. korvauksia ei makseta, jos työvuoron muutos tapahtuu henkilön omasta pyynnöstä tai kyseessä on hätätyö.

4.10 LISÄTYÖ

80. § Lisätyön määritelmä

1. Lisätyötä on työnantajan määräyksestä arkipyhäviikkojen mukaisten viikoittaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

81. § Lisätyön korvaaminen

1. Työjaksoissa, johon sisältyy yksi edellä 60 §:n 4. momentissa mainittu arkipyhä, maksetaan lisätyökorvauksena jakson säännöllisen työajan 107 tuntia ylittäviltä tunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
2. Jos työjakso sisältää useampia 60 §:n 4. momentissa mainittuja arkipyhiä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa jakson säännöllisen työajan tuntimäärää alennetaan 8 tuntia kutakin arkipyhää kohti.
3. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan lisätyökorvaus vaihtaa palkalliseksi vapaaksi. Vapaa-aika on annettava lisätyön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.
4. Poissaolon vaikutuksesta lisätyön korvaamiseen noudatetaan vastaavasti, mitä 85 §:ssä määrätään.

4.11 YLITYÖ

82. § Ylityön määritelmä

1. Ylityötä on sovitus säännöllisen jaksottaisen työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehty työ.

83. § Ylityön enimmäismäärät

1. Työntekijän työaika ei saa ylityö mukaan lukien ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana.

84. § Ylityön korvaaminen

1. Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä 18 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
2. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan tehty ylityö vaihtaa vastaavaksi vapaa-ajaksi säännöllisenä työaikana. Vapaa-ajan pituus lasketaan kuten ylityökorvaus. Vapaa-aika on annettava ylityön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.

85. § Poissaolon vaikutus ylityön ja lisätyön korvaamiseen

1. Jos työntekijä ei ole ollut työssä koko työjaksoa, ylityökorvaus ja lisätyökorvaus lasketaan keskeytyksen ulkopuolella olevien päivien eli laskentapäivien perusteella soveltaen suhteellisten työtuntinormien taulukkoa (Liite 4)
2. Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi mm. työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi, mikäli työntekijä on samalla joutunut hoitamaan työtehtäviään, viikkolepopäivät, työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät, 111 §:n 1. momentin mukaiset työstä vapautuspäivät sekä työtapaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä, jos työntekijä on jo aloittanut työnsä.
3. Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat mm. vuosiloma- ja työvapauspäivät (syystä riippumatta), vuosilomaan jäävät sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä, koulutuspäivät ja muu kuin edellisessä momentissa tarkoitettu työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi.
4. Enintään 18 vuorokautta kestävä koulutuksen ajalta lasketaan keskeytyspäivien luku jakamalla koulutukseen käytetty tuntimäärä normiluvulla 5 h 28 min. Jos jakojäännös on vähintään 2 h 45 min, katsotaan se myös keskeytyspäiväksi. Yhden päivän aikana tapahtuvasta koulutuksesta merkitään työajaksi todelliset, koulutukseen käytetyt tunnit.
5. Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen johdosta (tilapäinen hoitovapaa) työntekijälle myönnetty työvapauspäivät ovat keskeytyspäiviä. Tällainen työvapaus voidaan myöntää työntekijälle myös vuorotaulussa merkityksi vapaapäiväksi.

86. § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa

1. Työntekijälle maksetaan otsikossa tarkoitettun päivän sisältävässä työjaksossa säännöllisen työajan 107 tuntia ylittäviltä 26 ensimmäiseltä työtunnilta

ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

4.12 ASUNTOVARALLAOLO

87. § Asuntovarallaolo

1. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei sitä aikaa, jonka hän täten työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna lueta työaikaan.
2. Vähintään puolet varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on korvattava joko rahana yksinkertaisella tuntipalkalla tai lukemalla se työajaksi.
3. Paikallisesti voidaan sopia varallaolon korvaamisesta joko rahakorvauksena tai työajaksi lukemalla. Korvausmuotoja voidaan käyttää ajallisesti jaksotettuna esimerkiksi korvaamalla varallaolo arkipäivinä rahakorvauksella ja viikonloppuna työajaksi lukemalla. Paikallisesti voidaan sopia varallaoloon liittyvistä työehdoista muullakin tavoin, Paikallinen sopimus on alistettava työehtosopimuksen osapuolten hyväksyttäväksi.

4.13 OSA-AIKATYÖN MÄÄRÄYKSET

88. § Yleistä

1. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan tässä luvussa tilanteita, joissa kokoaikatyössä oleva siirtyy osa-aikatyöhön, osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osaaikalisälle. Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan tällä tavalla osa-aikatyöhön siirtynyttä työntekijää.
2. Osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän palkka lasketaan kokoaikatyön palkasta osa-aikatyön suhteellisen osuuden mukaan.
3. Osa aikatyössä tulee välttää sovitun työajan ylittämistä. Jos kuitenkin joudutaan työskentelemään yli sovitun työajan, tulee menetellä siten, että annetaan vapaa jonnain sopivana ajankohtana työssäoloaikana.

89. § Osa-aikatyö ja vuosiloma

1. Lomaraha, vuosilomalisa ja palvelusvuosilisa maksetaan ennen osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä viimeisen palkanmaksun yhteydessä kuten työsuhteen päättyessä. Vuosilomalisan maksaminen tässä kohdassa tarkoitetulla tavalla liittyy ainoastaan tilanteisiin, joissa työaika ja vastaavasti palkkaus

muuttuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista 118 §:n 8. momentin mukaisesti.

2. Osa-aikatyöntekijä ansaitsee lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hänelle tulee työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä kuukauden aikana osa-aikatyöstä johtuen alle 14 päivää.
3. Osa-aikaisen vuosiloma määrätään kuten kokoaikaisen työntekijän vuosiloma. Loma annetaan pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

5. LUKU | PALKAT

90. § Palkan määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan palkkaliitteissä sovitun palkkausjärjestelmän mukaista työn vaativuuteen, kokemukseen ja henkilökohtaiseen osuuteen sekä tuotanto- tai olosuhdelisiin perustuvaa palkkaa.
2. Työn vaativuus ja sijoittuminen palkkaryhmiin määritellään palkkaliitteissä sovitun järjestelmän perusteella. Vaativuuden määrittelyä varten sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva vaativuuden määrittelyryhmä tai pariteettiryhmä. Tarkemmat määräykset ovat palkkaliitteissä.
3. Töiden ohjausperiaatteena on, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle määritettyä töiden palkkaryhmittelyä. Töiden ohjausperiaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työnsuoritustensa paranemisen myötä työnvaativuudeltaan vaativampia töitä.
4. Oppisopimuskoulutuksessa olevien palkat määräytyvät palkkaliitteiden mukaisesti.
5. Työkohtainen palkanosa on:
 - a) Oppisopimuskoulutukseen tullessa palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,85
 - b) Oppisopimuskoulutusajalta 12 kk - 18 kk palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,90
 - c) Oppisopimuskoulutusajalta 18 kk - 24 kk palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,95
6. Tämän jälkeen palkka määräytyy normaalisti palkkaliitteiden mukaan.

91. § Työkohtainen erikoislisä

1. Erityistä vaativuutta ja tarkkuutta vaativissa töissä tai vaikeissa olosuhteissa, ellei tekijää ole muutoin otettu palkkauksessa huomioon, maksetaan työkohtaista erikoislisää tehdyltä tunnilta enintään 10 % palkkaryhmän työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta laskettuna.
2. Työkohtaisen erikoislisän maksuperusteet ratkaisee työnantajan edustaja. Ratkaisussa tulee ottaa huomioon pääluottamusmiehen tekemät esitykset.
3. Työnjohtajan sijaisena toimivalle työntekijälle voidaan palkkaliitteissä 2 ja 3 maksaa työkohtaista erikoislisää enintään 10 %.

92. § Tilapäiset muutokset työssä

1. Milloin työntekijä tilapäisesti on estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve vaatii, hän on velvollinen suorittamaan muutakin työtä. Jos tilapäinen työ on alemmin palkattua, työntekijälle maksetaan sen työn mukainen palkka, josta hänet on siirretty, kuitenkin enintään työsopimuksen irtisanomisajan pituiselta ajalta. Jos tilapäinen työ on korkeammin palkattua ja työntekijällä on siihen vaadittava ammatitaito, hänelle maksetaan tilapäistä työtä vastaava korkeampi palkka tehdyiltä työtunneilta.
2. Jos rautatieliikenteeseen liittyvissä töissä korkeampipalkkaisen tehtävän hoitaminen on välittömästi ennen työn keskeytystä (vuosiloma ja sairauspoissaolo) kestänyt vähintään kolme kuukautta, palkka työn keskeytyksen ajalta maksetaan tämän korkeamman palkan mukaan.
3. Vuosittaisen työnvaativuuden uudelleenmäärittely ja henkilöiden sijoittuminen palkkaryhmiin toteutetaan yhteisesti sovitun seurantajärjestelmän perusteella. Työnvaativuuden määrittelyn ja henkilöiden sijoittamisen palkkaryhmiin ratkaisee työnantajan edustaja kuultuaan yhteisesti sovitun työnvaativuusryhmän esitykset.
4. Jos tilapäinen este suorittaa varsinaista henkilölle määritettyä työn palkkaryhmän mukaista työtä aiheutuu työntekijästä itsestään johtuvasta syystä ja hän siirtyy alemman palkkaryhmän työhön, määräytyy henkilölle maksettava palkka tämän uuden työn mukaisesti. Uuden työn mukainen palkka maksetaan näihin tehtäviin siirtymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

93. § Palkan erääntyminen

1. Palkka maksetaan kerran tai kahdesti kuukaudessa työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.
2. Palkka on maksettava kuukauden 15. tai viimeisenä päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arklauantai tai pyhäpäivä, palkka maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.
3. Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

94. § Muutokset palkkausperusteessa

1. Työntekijän palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

2. Työntekijälle ei makseta palkkaa sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan eläkelakien mukainen eläke.
3. Palkkausjärjestelmän uudistamiseen liittyvä uuden ja vanhan palkkarakenteen mukainen palkkojen erotus otetaan huomioon erillisenä lisänä (takuuosana). Takuuosa (vanha ja muutoksen yhteydessä syntyvät uudet) muutetaan kiinteäksi (kel-luva) palkan osaksi niin, ettei takuuosaan enää vaikuta tehtäväkohtaisen tai henki-lökohtaisen osuuden muutos. Tällöin siis tehtäväkohtaisen osuuden tai henkilökoh-taisen osuuden muutos vähentää tai korottaa ao. henkilön kuukausittaista koko-naispalkkaa. Takuuosaan mahdollisesti tulevat yleiskorotukset sovitaan kussakin tapauksessa erikseen työehtosopimusneuvotteluissa.

95. § Palkan laskeminen poissaolon ajalta

1. Työntekijän päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka ao. kuukauden kalen-teripäivillä, jolloin palkka vähennetään jokaiselta poissaoloa vastaavalta kalenteri-päivältä.
2. Palkkaliitteissä 2 ja 3 alle 8 tunnin palkaton poissaolo vähennetään kertomalla yk-sinkertainen tuntipalkka poissaolotunneilla.

96. § Palkanmaksun korjaaminen ja palkan vähentäminen

1. Yli sadan euron virhe palkanmaksussa korjataan välittömästi pankin välityksellä.
2. Muistutukset palkan suuruuteen nähden on tehtävä työnantajalle, mikäli mahdol-lista viikon kuluessa palkanmaksupäivästä lukien.
3. Jos työntekijä satunnaisesti, ei kuitenkaan toistuvasti, saapuu työajan alkamisen jälkeen työhönsä, ei palkkaa myöhästymisen vuoksi vähennetä, jos myöhästyminen ei ole 5 minuuttia pitempi. Jos kysymyksessä on pitempi myöhästyminen, voi-daan palkka maksaa lähinnä seuraavan puolen tunnin alusta lukien.
4. Junan myöhästymisestä johtuneelta työstä myöhästymisajalta voidaan palkka mak-saa harkinnan perusteella, kuitenkin vain sellaisissa tapauksissa, että toisella paik-kakunnalla asuva työntekijä, joka käyttää työhön tullessaan junaa, voi luotettavasti näyttää työstä myöhästymisen tapahtuneen nimenomaan junan myöhästymisen ta-kia.

97. § Palkkaerittely ja jäsenmaksun periminen

1. Työntekijälle etukäteen annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtai-nen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.
2. Työnantaja huolehtii siitä, että sopijapuolena olevan työntekijäyhdistyksen jäsen-maksu peritään palkanmaksun yhteydessä niiltä työntekijöiltä, jotka siihen ovat

yhdistykselle valtakirjan antaneet. Näin kannetut jäsenmaksut tilitetään työntekijäyhdistykselle.

6. LUKU | MATKUSTAMINEN JA MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

98. § Matkustaminen työssä

1. Milloin työmaa, jolle työntekijä määrätään, katsotaan pitkäaikaiseksi tai pysyväksi, on kysymyksessä siirto. Jos uusi työmaa on tarkoitettukin vain lyhytaikaiseksi tai sen pysyväisluontoisuutta ei voida ennakolta todeta, on kysymyksessä tilapäisluontoinen työmaan muuttaminen, mikä katsotaan komennukseksi.
2. Komennukselle määräämisestä työntekijälle tulee ilmoittaa 30 päivää ennen lähtöpäivää. Ilmoitusaikaa ei noudateta Rautatieliikenteeseen liittyvissä komennuksissa. Samalla tulee ilmoittaa myös komennuksen arvioitu kesto aika. Myös komennuspaikkakunnalla käytössä olevat työaikajärjestelyt tulee ilmoittaa komennukselle lähetevalle viikkoa ennen komennuksen alkamista.
3. Pysyvästä tai pitkäaikaisesta siirrosta toiselle paikkakunnalle työntekijälle tulee ilmoittaa etukäteen. Ennakoilmoitusajan pituus on vähintään työntekijän irtisanomisaajan pituinen aika ennen siirron toteuttamista.

99. § Matkakustannusten korvaaminen

1. Matkakustannusten korvauksista määrätään tässä pykälässä sanotun lisäksi liitteessä 3.
2. Ulkomaan työn ja rajanylitysrahan osalta noudatetaan, mitä siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

100. § Matka-ajan korvaus

1. Työajan ulkopuolella tapahtuvasta päivittäisestä työmatkasta, kokoontumispaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja takaisin maksetaan korvausta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan, kuitenkin enintään 8 tunnilta.
2. Työ- tai komennusmatkaan, johon ei sisälly työtehtäviä, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Tältä ajalta maksetaan kuitenkin korvausta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan enintään 8 tunnilta. Työ- tai komennusmatkan ei tule asettaa työntekijää parempaan eikä huonompaan asemaan kuin hänen työskennellessään varsinaisella sijoituspaikalla.
3. Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa, kuitenkin enintään niin pitkältä

ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Sunnuntai- ja pyhäpäivinä sekä muuna työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan korvausta työntekijän säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään 8 tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan ulkopuolella tehdystä työ- ja kornusmatkasta maksettavan korvauksen vaihtamisesta vastaavaksi vapaa-ajaksi.

101. § Muuttokustannusten korvaaminen

1. Jos työntekijä yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn johdosta joutuu kotimaassa muuttamaan toiselle paikkakunnalle, työnantaja korvaa hänen muuttokustannuksensa.
2. Muuttokustannuksina korvataan:
 - a) työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,
 - b) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
 - c) muuttoreha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
 - d) työntekijälle voidaan maksaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvänä korvausta työnantajan harkinnan mukaan.
3. Muuttoreha maksetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista. Muuttorehan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti: muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi maksetaan muuttorehaa 1513,69 euroa, sen ollessa kaksi 1850,07 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186,44 euroa.
4. Jos yrityksen tai sen osan siirtyminen kohdistuu kumpaankin aviopuolisoön samanaikaisesti, maksetaan muuttoreha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, maksetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorehasta.
5. Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, jos se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.
6. Lasku näissä määräyksissä tarkoitettusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta. Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

7. Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan maksaa korvausta siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

7. LUKU | POISSAOLOT

7.1 SAIRAUSPOISSAOLO JA SAIRAUSAJAN PALKKA

102. § Oikeus sairausajan palkkaan

1. Työntekijälle maksetaan todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden aiheuttaman yhdenjaksoisen poissaolon ajalta keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:
 - a) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden 21 päivän ajanjaksolta (sairausajan palkkaa ei makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä, jos työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle kuusi kuukautta);
 - b) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta;
 - c) kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta; ja
 - d) kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, 35 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta.
2. Täysimääräinen keskipäiväansion mukainen sairausajan palkka suoritetaan edellä d) kohdassa mainitussa tapauksessa 28 päivää ylittävältä osalta kuitenkin vain keran kalenterivuoden aikana.
3. Sairausajan palkkaa maksetaan edellä 1. momentin b) – d) alakohdassa määrätyn puolen vuoden lisäksi 6 kuukauden ajalta, jos työntekijä on 8 kuukauden kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta hakenut eläkelaitokselta työkyvyttömyyseläkettä, kuitenkin enintään sitä seuraavan kalenterikuukauden loppuun asti, jonka aikana eläke on myönnetty tai eläkeasia on eläkelaitoksessa lopullisesti ratkaistu.
4. Jos työntekijä sairastuu kesken työvuoron, hänelle maksetaan tältä päivältä palkka työpalkkana. Sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisestä täydestä sairauspäivästä alkaen.
5. Jos työntekijä työtapaturman, ammattitaudin tai työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään,

hänelle maksetaan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ajalta jäljempänä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettu palkka 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen 2/3 siitä yhteensä enintään vuoden ajalta.

6. Mikäli tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmakorvausta ei edellä tarkoitetussa tapauksessa myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka edellä olevan 1. momentin a) – d) alakohdan mukaisesti.
7. Sairauspoissaolo katsotaan yhdenjaksoiseksi, jollei työntekijä sairauspoissaolojen välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauspoissaolot ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri työtapa-turma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.

103. § Työsuhteen keston määräytyminen

1. Työsuhteen kestoajaksi luetaan kaikki tämän työehtosopimuksen soveltamisaloilla tapahtunut palvelus sekä myös se aika, jonka työntekijä on 18 vuotta täytettyään ollut suorittamassa asevelvollisuuttaan.
2. Aikaisemman palveluksen hyväksi lukemisen edellytyksenä tulee olla edellä 102 §:n 1. momentin b) – d) alakohtien tarkoittamissa tapauksissa vähintään kuusi kuu-kautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista.
3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työ-kyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhem-painrahaa. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)
(1.8.2022 lukien)
3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työ-kyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhem-painrahaa. Työsuhteen kesto aikaan luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

104. § Työkyvyttömyyden osoittaminen

1. Työntekijän on todistettava sairautensa työnantajan vahvistaman kaavan mukai-sella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen ter-veydenhoitajan antamalla todistuksella taikka työnantajan osoittaman terveyden-hoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.
2. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, työntekijä voi todistaa sairautensa myös muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla tavalla.

3. Jos sairaus kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava edellä mainitun mukaisella lääkärintodistuksella.

105. § Sairausajan palkan laskeminen

1. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa sairauspoissaoloon sisältyviltä kalenteripäiviltä.
2. Sairausajan palkka lasketaan keskipäiväänsion mukaan. Keskipäiväänsio saadaan jakamalla kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivillä ja lisäämällä siihen alla määritelty sairauslomalisä.

Työntekijän sairausajan palkan laskennassa otetaan huomioon edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen alla todettujen lisäpalkkioiden 1/300 sairauslomapäivää kohti (ns. sairauslomalisä:

- Sunnuntaityökorvaus
- Iltatyölisä
- Yötyölisä
- Hankalan työn lisä
- Pylväs- ja mastolisä
- Nosturinkäyttäjän tehopalkkio
- Luottamusmieslisä
- Lauantaityökorvaus
- Aattopäivänlisä
- Varallaolokorvaus
- Yksivuorotyössä yöllä maksettava erillinen korvaus
- Tuotantopalkkiolisä
- Työkohtainen erikoislisä, jota ei ole liitetty varsinaiseen kuukausipalkkaan
- Työsuojelulisä
- Hälytysraha
- Työhönsidonnaisuuslisä
- Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa
- Radio-ohjauslisät

105 a. § Korvaava työ

1. Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana. Korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän toipumista tai terveyttä ja korvaava on tarvittaessa keskeytettävä. Keskeyttämistarpeen määrittää työterveyslääkäri.

2. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.
3. Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapsäntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.
4. Korvaavan työn tai koulutuksen aikana palkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka, mikäli korvaavan työn kesto on kaksi viikkoa tai pidempi. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa. Korvaavan työn ajalta maksetaan henkilökoh-
taisen sairauslomalisän suuruinen päiväkohtainen korvaus koko korvaavan työn ajanjaksolta – kuitenkin enintään siltä ajalta, jolta henkilöllä on työehtosopimuksen tai lain mukaan oikeus palkalliseen sairauslomaan.
5. Korvaavan työn jatkuessa, kun oikeus sairauslomalisään on jo päättynyt, työnteki-
jälle maksetaan korvaavasta työstä hänen tavanomaista palkkaansa ilman sairaus-
lomalisää.

7.2 PERHEVAPAAT

106. § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset äitiys-, erityisäitiys-, isyys-,
vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin
sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä ja poissaolon perheenjäsenen tai muun
läheisen hoitamiseksi noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.
(Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)
1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset raskaus-, erityisraskaus -,
vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin
sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsenen tai muun
läheisen hoitamiseksi, sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimus-
lain neljä luvussa on säädetty.
2. Tilapäistä hoitovapaata voi saada myös vammaisen lapsen hoitamista varten.

107. § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka isyysrahauden kolmelta ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 105 §:ssä määrätään. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)
1. Raskausvapaalla olevalle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää. Tämän lisäksi kyseiselle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän ajalta.

(1.8.2022 lukien:)
2. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka hänen pitämänsä vanhempainvapaan 3 ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 105 §:ssä määrätään
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ennen äitiys- tai isyysvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnyttävä työntekijä on ennen raskausvapaan ja vanhempainvapaan ja ei-synnyttävä työntekijä on ennen vanhempainvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

108. § Palkanmaksu tilapäisen hoitovapaan ajalta

1. Tilapäisen hoitovapaan kolmelta päivältä maksetaan työntekijälle palkka samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkan osalta on sovittu. Näitä kolme palkallista vapaapäivää laskettaessa ei oteta huomioon enintään kahta työntekijän muusta syystä johtuvaa lapsen äkillisen sairaustapauksen vuoksi myönnettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisältyvää vapaapäivää.
2. Palkan maksamisen edellytyksenä tilapäiseltä hoitovapaalta on, että vapaa on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat tai huoltajat ovat ansiotyössä tai työntekijä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.
3. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

4. Palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta ei kuitenkaan makseta sille lapsen vanhemmalle, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

108 a. § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

1. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.
2. Työhön paluusta kesken sovittu vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.
3. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

7.3. MUUT POISSAOLOT

109. § Merkkipäivät ja perhesyyt

1. Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Työstä vapautuspäiville maksetaan kuukausipalkan lisäksi sairauslomalisä.
2. Palkan maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä työstä vapautusajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön.
3. Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.
4. Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.
5. Aviopuolisoon rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.
6. Aviopuolisoon verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia.

110. § Maanpuolustus ja väestönsuojelu

1. Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.
2. Jos reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvollisuuslain nojalla reserviläispalkkaa, hänelle ei makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.
3. Edellä sanotun estämättä työntekijä on oikeutettu saamaan vuosilomapalkkansa vähentämättömänä.

111. § Keskusjärjestökokoukset

1. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi, työntekijän osallistuessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet, sekä työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön kokouksiin jollaisia ovat edustajakokous, liittovaltuuston kokous ja hallituksen kokous silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita.
2. Työstä vapautuspäiville maksetaan kuukausipalkan lisäksi 137 §:n 4 momentin mukaista luottamusmieslisää, jonka laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää.
3. Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.
4. Työntekijälle, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä mutta on estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkkaa niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkan saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi ilmoittaa poissaolon syy työnantajalle.

112. § Kunnalliset luottamustoimet

1. Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtäväänsä kunnallisen luottamustoimen hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkaa.

113. § Menettelymääräykset

1. Edellä tarkoitettut korvaukset suoritetaan työntekijöille heidän sovittua säännöllisen työajan palkkaansa vähentämättä. Vapaa-ajan järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteista.

8. LUKU | VUOSILOMA JA LOMARAHHA

114. § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen alaisiin työntekijöihin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005), jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

115. § Määritelmät

1. Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään,
 - a) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
 - b) lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
 - c) talvilomanpidennys on 124 §:n mukaan määräytyvä, lomakauden ulkopuolella pidettävän loman pidennysosa;
 - d) varsinainen vuosiloma on vuosilomalain 5 §:ssä tarkoitettu loman osa ilman talvilomapidennystä;
 - e) säästövapaa on lomavuoden varsinaisesta vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

116. § Vuosiloman pituus

1. Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 § 1 momentin mukaisesti kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi saman työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden tai jos hänellä on päättyvältä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta.
2. Jos työsuhde on jatkunut edellä sanottua lyhyemmän ajan, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

117. § Työssäolon veroinen aika

1. Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:
 - a) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen johdosta. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää

lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;

- b) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia tai määrättynä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
- c) työnantajan järjestämiin tai sen muutoin osoittamiin oppikursseihin osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on maksettu palkkaa;
- d) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
- e) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on lääkinnällisen kuntoutuksen perusteella maksettu Kelan kuntoutusrahaa;
- f) lomarahan vapaaksi vaihdettu aika;
- g) työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä 111 §:n mukaiset kokouspäivät.

118. § Vuosilomapalkka ja vuosilomalisa

1. Työntekijällä on oikeus saada säännönmukainen palkkansa myös vuosiloman ajalta. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä, eikä työntekijällä ole oikeutta saada vuosilomapalkkaustaan ennen loman tai sen osan alkamista.
2. Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukautta, lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
3. Vuosilomapalkan suuruus määräytyy loman alkamishetken palkan mukaisesti. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi vuosilomalisa kultakin vuosilomapäivältä ja talvilomanpidennyspäivältä. Vuosilomalisan suuruus on 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuotena maksettujen jäljempänä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.
4. Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot ovat:
 - Sunnuntaityökorvaus
 - Iltatyölisä
 - Yötyölisä
 - Hankalan työn lisä
 - Pylväs- ja mastolisa
 - Nosturinkäyttäjän tehopalkkio
 - Luottamusmieslisa
 - Lauantaityökorvaus

- Aattopäivänlisä
 - Varallaolokorvaus
 - Yksivuorotyössä yöllä maksettava erillinen korvaus
 - Tuotantopalkkiolisä
 - Työkohtainen erikoislisä, jota ei ole liitetty varsinaiseen kuukausipalkkaan
 - Hälytysraha
 - Työhönsidonnaisuuslisä
 - Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa
 - Työsuojelulisä
 - Radio-ohjauslisät
5. Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana sekä mahdollisten talvilomapidennyspäivien osalta loka-marraskuun aikana. Työsuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan viimeisen palkanmaksun yhteydessä.
6. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, vuosilomapalkka on yllä 1. - 3. momenteista poiketen 9 prosenttia, taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Erillistä tässä työehtosopimuksessa tarkoitettua vuosilomalisää ei tällöin makseta.
7. Jos työntekijällä on 5 momentin tilanteessa oikeus talviloman pidennyspäiviin, vuosilomapalkka määräytyy lomapäivien lukumäärän mukaan prosenttiosuutena seuraavasti:
- | lomapäivien lukumäärä | prosentti |
|-----------------------|-----------|
| 31 | 11,8 |
| 32 | 12,1 |
| 33 | 12,4 |
8. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

119. § Lomakorvaus

1. Lomakorvaus määräytyy vuosilomalain 17 §:n mukaisesti. Lomakorvauksena maksetaan lisäksi vuosilomalisä. Prosenttiperusteisena laskettavan lomakorvauksen lisäksi ei makseta erillistä vuosilomalisää.
2. Talvilomanpidennyksestä ei ole oikeutta saada lomakorvausta.

120. § Vuosiloman antaminen ja jakaminen

1. Vuosiloman antamisessa noudatetaan vuosilomalain 20 ja 21 §:ssä säädetyn lisäksi, mitä tässä pykälässä on sovittu.
2. Varsinainen vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana, joka on toukuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika.
3. Milloin kuitenkin työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat voidaan varsinaisen vuosiloman 18 päivää ylittävä osuus antaa muunakin kuin 2. momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa. Työntekijän suostumuksella voidaan varsinainen vuosiloma siirtää myös annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukuun 1. päivää.

Pöytäkirjamerkintä:

Töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä voidaan varsinaisen vuosiloman 15 päivää ylittävä osuus antaa muunakin kuin 2. momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa.

4. Loma voidaan sijoittaa myös lomavuoden tammikuun 1. päivän ja huhtikuun 30. päivän väliselle ajalle. Tällöin ei työntekijälle kuitenkaan anneta pitempää lomaa, kuin mitä hän on loman loppumishetkeen mennessä ansainnut.
5. Vahvistetun työvuoroluettelon perusteella tulevia, jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.
6. Työntekijälle, joka säännöllisesti noudattaa viisipäiväistä työviikkoa siten, että lauantai- ja sunnuntaipäivät ovat vapaat, lasketaan täysinä kalenteriviikkoina myönnettyissä lomissa lomapäivien lukumäärä kyseisten viikkojen arkipäivien mukaisesti. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

121. § Työntekijän kuuleminen ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

1. Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaan. Ennen suunnitelman vahvistamista on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Asianomaisen pyynnöstä tai työnantajan päätöksellä, milloin siihen on olemassa painavat syyt, voidaan vahvistetusta suunnitelmasta poiketa.
2. Vuosiloman ajankohdasta ilmoittamisen osalta noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

122. § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

1. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tapaturman johdosta työkyvytön, tai tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)
(1.8.2022 lukien:)
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)
(1.8.2022 lukien:)
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten.
4. Työntekijällä ei pääsääntöisesti ole oikeutta siirtää talvilomanpidennyspäiviä. Jos työntekijän työkyvyttömyys kuitenkin alkaa vähintään kahta viikkoa ennen talvilomanpidennystä tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomanpidennyspäivät sisältyvät, ja jatkuu talvilomanpidennyspäivien aikana, talvilomanpidennyspäivät on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
5. Työntekijällä on lisäksi pyynnöstä oikeus talvilomanpidennyspäivien siirtämiseen, jos tiedetään, että hän on talvilomanpidennyspäivien aikana sairauden tai tapaturman vaatiman leikkaus- tai muun vastaavan hoidon takia työkyvytön ja jos hän ilmoittaa työkyvyttömyydestä kirjallisella luotettavalla selvityksellä vähintään kahta viikkoa ennen talvilomanpidennyspäivien tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomanpidennyspäivät kuuluvat.
6. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään tai todistuksen karanteeniin määräämisestä pyytäessään siirtoa.

123. § Vuosiloman säästäminen

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.
2. Varsinaisesta vuosilomasta voidaan säästää joko osittain tai kokonaan 18 päivää ylittävä osa.
3. Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.
4. Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.
5. Vuosilomapalkasta ja oikeudesta säästövapaan siirtämiseen on vastaavasti voimassa, mitä 118 §:ssä ja 122 §:ssä todetaan. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan kuin 119 §:ssä on sovittu.
6. Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

124. § Talvilomanpidennys

1. Milloin muuhun kuin säästövapaaseen kuuluvasta vuosilomasta osa pidetään muulloin kuin 1.6.-30.9. välisenä aikana, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kolme arkipäivää.
2. Milloin työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa lomakauden jälkeen, työntekijällä ei ole oikeutta loman pidennykseen.
3. Jos loman pidennystä laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.
4. Saamatta jääneestä talvilomanpidennyksestä ei ole oikeutta saada lomakorvausta.

125. § Lomaraha ja sen määräytyminen

1. Työntekijälle, lukuun ottamatta jäljempänä 9. momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.

2. Lomapäiviksi ei lasketa talvilomanpidennyksestä johtuvia päiviä. Lomarahaa ei makseta talvilomanpidennyspäiviltä.
3. Lomaraha määräytyy sen tehtäväkohtaisen palkan mukaan, jossa työntekijä on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos työntekijä on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 7. ja 8. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.
4. Palkkaliitteessä 1. työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkasta. Lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
5. Palkkaliitteessä 2. ja 3. työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkasta. Lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25. Näin saatuun osamäärään lisätään 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen ja 118 §:ssä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.
6. Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 7. ja 8. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan palkanmaksun tai ”lopputiilin” maksamisen yhteydessä.
7. Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan kaikilta niiltä työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiltä lomapäiviltä, joilta sitä ei ole maksettu.
8. Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tai pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallituksen välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tai sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jonka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.
9. Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle maksetaan lomakorvaus prosenttikorvauksena paitsi 118 §:n 6. ja 7. momentin tilanteissa.
10. Työnantajan kanssa sovittaessa ja työtilanteen sen salliessa voidaan lomaraha vaihtaa vapaaksi seuraavasti:

Vuosilomapäivät (ilman pidennyspäiviä)	Lomarahaa vastaavat vapaapäivät, joita ei pyöristetä
36,0	18,0
33,0	16,5
30,0	15,0
27,5	14,0
27,0	13,5
25,0	12,5
24,0	12,0
22,5	11,5
22,0	11,0
21,0	10,5
20,0	10,0
18,0	9,0
17,5	9,0
16,0	8,0
15,0	7,5
14,0	7,0
12,5	6,5
12,0	6,0
10,0	5,0
9,0	4,5
8,0	4,0
7,5	4,0
6,0	3,0
5,0	2,5
4,0	2,0
3,0	1,5
2,5	1,5
2,0	1,0

Lomarahavapaat eivät siirry työkyvyttömyyden vuoksi missään tilanteessa.

9. LUKU | SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

9.1 TYÖTURVALLISUUS JA SUOJAVÄLINEET

126. § Yleiset määräykset

1. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuden ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan.
2. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan työturvallisuuden ylläpitämiseksi antamia ohjeita sekä käyttää säännösten edellyttämiä, työnantajan hänen käyttöönsä asettamia suojavälineitä.

127. § Suojavälineet

1. Työnantaja hankkii työntekijän käyttöön tehtävässä vaadittavan ja tarkoituksenmukaisen työ- tai suojapuvun ja vastaa sen pesusta, kunnostuksesta ja vaihdosta tehtäväkohtaisesti määritellyin vaihtoajoin.
2. Työnantaja antaa työntekijän käyttöön erityisen suojavaatetuksen, jos se työn laatu tai työolosuhteet huomioon ottaen on työturvallisuuden ylläpitämiseksi lain mukaan välttämätöntä. Erityinen suojavaatetus annetaan myös erittäin likaisissa, erittäin märissä ja liejuisissa töissä, jossa tavallinen työvaatetus ei ole riittävä. Työnantajan huolehtii suojavaatetuksen kunnossapidosta, jos suojavaatetusta ei anneta työntekijän omaksi.
3. Työntekijän käyttöön annetaan erityiset suojajalkineet, jos jalkaterään kohdistuva tapaturmavaara on työssä ilmeinen, sekä työturvallisuuden edellyttämät tarkoituksenmukaiset työkäsiineet.
4. Työntekijälle annetaan näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit työssä, jossa on ilmeinen kipinöinnin, lastujen tai muiden tekijöiden iskujen taikka vaarallisten roiskeiden aiheuttama jatkuva tai toistuva silmätapaturman vaara, jos työntekijä tarvitsee silmälaseilla saatavan näön korjauksen eikä erillistä kasvojen tai silmien suojainta omien silmälasien lisäksi voida käyttää työn edellyttämän näkö tarkkuuden takia.
5. Henkilöstötilojen sekä majoitusvaunujen mitoituksen ja varustamisen sekä siivouksen osalta noudatetaan työministeriön päätöstä rakennustyömaiden henkilöstötiloista.

9.2 TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO

128. § Oikeus terveyden- ja sairaanhoitoon

1. Työntekijällä on sen mukaan kuin jäljempänä määrätään oikeus saada sinä aikana, jona työsuhte on voimassa:
 - a) sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai poikkeustapauksissa muulta lääkäriltä;
 - b) työnantajan osoittaman lääkärin määräämää sairaalahoitoa; ja
 - c) eräissä tapauksissa korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista.
2. Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä, mitä edellä on määrätty, ole oikeutta mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman vapaan aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)
(1.8.2022 lukien:)
2. Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä, mitä edellä on määrätty, ole oikeutta mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman vapaan aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.
3. Työnantaja korvaa lääkärin työntekijälle antamasta hoidosta aiheutuneet kustannukset. Näihin luetaan myös lääkärin suorittama mahdollisen sairauden toteamiseksi tai hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen tutkimus sekä lääkärin määräämä fysikaalinen liikuntahoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsittely sekä erikoislääkärin määräämä muu fysikaalinen hoito edellyttäen, että hoitoa vaativa sairaus on kuulunut hoidon määränneen lääkärin erikoisalaan. Fysikaalinen hoito korvataan kuitenkin vain, mikäli hoidon on antanut lääkintävoimisteliija, tai hoito on annettu fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä laboratoriossa.
4. Korvattaviin kustannuksiin luetaan myös äkillisen hammassairauden vaatima ensiavun luontoinen hoito. Hoidolla tarkoitetaan särkevän hampaan poistoa taikka sen hammasytimen kuolettamista, merkivän hampaan tai märkäpesäkkeen avausta ja äsken katkenneen hampaan vaatimaa ensiapua.
5. Työnantaja suorittaa julkisin varoin ylläpidetylle sairaanhoitolaitokselle lääkärin määräämästä työntekijän sairaalahoidosta aiheutuneet kustannukset työsuhteen kestoajasta riippuen kussakin sairastumistapauksessa seuraavasti:
 - a) kun työsuhte on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, 21 hoitopäivältä;

- b) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 60 hoitopäivältä;
 - c) kun työsuhde on kestänyt vähintään neljä vuotta, 120 hoitopäivältä;
 - d) kun työsuhde on kestänyt vähintään seitsemän vuotta, 150 hoitopäivältä;
 - e) kun työsuhde on kestänyt vähintään kymmenen vuotta, 180 hoitopäivältä.
6. Työnantajan suorittamat sairaalahoidon kustannukset vähennetään työntekijälle sairauspoissaolon ajalta maksettavasta palkasta alimman sairaalamaksuluokan mukaan. Huoltovelvolliselle työntekijälle on kuitenkin jätävä vähintään 1/3 keskipäiväansioista, jos huollettavia on yksi sekä lisäksi 10 % keskipäiväansioista kutakin seuraavaa huollettavaa kohti, yhteensä kuitenkin enintään 2/3 keskipäiväansioista. Muulle kuin huoltovelvolliselle työntekijälle on palkasta jätävä vähintään 1/5 keskipäiväansioista.
7. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle vapaan matkan tai maksamaan hänelle korvauksen matkasta lääkärille tai sairaalaan ja takaisin tai korvaamaan lääkärin matkakustannukset potilaan luokse seuraavissa tapauksissa:
- a) vaikean taudinkohtauksen sattuessa, milloin työntekijän tila matkaa vaatii;
 - b) työnantajan antaman työmääräyksen perusteella työssä vieraalla paikkakunnalla varsinaisen työ- tai asuinpaikkakuntansa ulkopuolella oleville työntekijöille.
8. Milloin työntekijä kuolee ollessaan työssä tai työnantajan osoittamassa sairaalahoidossa, asuinpaikkansa ulkopuolella suoritetaan ruumiin kuljettaminen asuinpaikkakunnalle työnantajan kustannuksella.

129. § Työsuhteen keston määräytyminen

1. Työsuhteen kestoajaksi luetaan kaikki tämän työehtosopimuksen soveltamisaloilla tapahtunut palvelus sekä myös se aika, jonka työntekijä on 18 vuotta täytettyään ollut suorittamassa asevelvollisuuttaan.
 2. Aikaisemman palveluksen hyväksi lukemisen edellytyksenä tulee olla edellä 128 §:n 5. momentin b) – e) alakohtien tarkoittamissa tapauksissa vähintään kuusi kuukautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista.
 3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)
- (1.8.2022 lukien:)
3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä

ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoikaan luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

130. § Terveystarkastukset ja kustannusten korvaaminen

1. Työntekijä on velvollinen osallistumaan työtehtävänsä edellyttämiin terveydentilan seurantatarkastuksiin.
2. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen edellä mainittujen seurantatarkastusten sekä lakisääteisen työterveydenhuollon tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin korvataan ansionmenetys nuorista työntekijöistä annetussa laissa ja säteilylaissa tarkoitetuista tutkimuksista.
3. Työntekijälle maksetaan korvaus edellä tarkoitetuista tutkimuksista ja jälkitarkastuksista aiheutuneista matkakustannuksista, joita ovat matkustamiskustannukset, päiväraha, ateriakorvaus, majoittumiskorvaus ja yö matkaraha. Ansionmenetys korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

9.3. MUUT MÄÄRÄYKSET

131. § Tapaturmavakuutus

1. Työntekijäin tapaturmavakuutuksesta on voimassa, mitä siitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään.

132. § Työpaikan tilaisuudet

1. Työpaikalla voidaan järjestää vuosittain henkilöstö-, virkistys-, ym. muita vastaavia tilaisuuksia paikallisesti yhteisesti todetulla tavalla siten, että mahdollisimman moni voi niihin osallistua.

10. LUKU | ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

133. § Työntutkimukset

1. Työpaikalla käytetään yleisesti käytössä olevia työnmittaustekniikkoja ja -järjestelmiä, joilla on merkitystä tuottavuuden kehittämisessä ja työntekijöiden ansiotason parantamisessa. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijän ylläsuruttumista eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa työpaikan ansiotasoon.
2. Työntutkimusohjelmasta ja sen tarkoituksesta on tiedotettava pääluottamusmiehelle ja asianomaisten osastojen luottamusmiehille hyvissä ajoin ennen ohjelman toimeenpanoa.
3. Tutkimus voidaan suorittaa myös silloin, kun työntekijät sitä perustellusti ehdottavat ja se sopii työntutkimusohjelmaan.
4. Tutkimuksen aikana voidaan antaa ohjeita ja neuvoja työn suorituksesta, mutta työntekijää kohtaan ei saa harjoittaa painostusta.
5. Jos kysymyksessä on pitempiaikainen tutkimus, työntekijälle annetaan tutkimuksen aikana sopivin välein selvitys tutkimuksen siihenastisista tapahtumista.
6. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä menetelmä- ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin työntutkimuspöytäkirjaan ja niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä.
7. Menetelmä- ja aikatutkimuksilla määritettyjen tutkimustulosten työarvot (T) lasketaan Rationalisointineuvottelukunta SAK-TT (STK) RANK:n ohjeiden mukaan.
8. Tutkimuksista ja toimenpiteistä on ennen niihin ryhtymistä ilmoitettava myös niille työntekijöille, joiden työhön sanotut toimenpiteet kohdistuvat.

134. § Ammatti- tai muu koulutus

1. Ammatti- tai muu koulutus toteutetaan siten kuin yleissopimuksessa on sovittu. (Liite 1.)
2. Työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan edistämään pysyvän työvoimansa ammattikoulutusta. Työntekijöitä työkohteisiin sijoitettaessa pyritään mahdollisuuksien mukaan turvaamaan työntekijöiden eteenpäin pääsy ammattiurallaan.
3. Työntekijäin ammattiliittojen järjestämään ammattiyhdistyskoulutukseen annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

135. § Koulutus

1. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, kalusto-, turvallisuus- tai muuta koulutusta, joko luokka tai verkkokoulutuksena yhteensä enintään 16 tuntia kalenterivuodessa. Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi. Koulutuksesta suoritettava korvaus perustuu työnantajan ennalta määrittämään keston ja on määrältään työntekijän yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen. Koulutus järjestetään siten, että luokkaopetuksena voidaan pitää enintään 8 tuntia.

Koulutusta yhteensä 16 tuntia, josta luokkaopetusta voi olla 8 tuntia. Kaikki 16 tuntia voi olla verkkokoulutusta

136. § Neuvotteluajan laskenta

1. Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.
2. Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavoihteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n kuuden viikon neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan kuuden viikon määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

11. LUKU | YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTUS

137. § Luottamusmiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella työntekijäjärjestöllä sekä sen alaisella paikallisella yhdistyksellä on oikeus asettaa pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista. Luottamusmiesjärjestelmä toteutetaan siten, kuin yleissopimuksessa, tässä pykälässä tai yrityskohtaisesti on sovittu.

2. Luottamusmiehen toimikauden määrää edellä mainittu työntekijäjärjestö. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali, jonka toimittamisesta työntekijäjärjestö antaa tarvittavat ohjeet.
3. Työnantajan tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle etukäteen neljännesvuosittain suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä sekä antaa myös seurantaraportti toteutuneesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä neljännesvuosittain.
4. Pääluottamusmiehelle maksetaan varsinaisen kuukausipalkan lisäksi luottamusmieslisää siten että laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää, jonka päiväarvosta saadaan tuntihinta jakamalla se luvulla 6,5.
5. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen työaikanaan suorittamiin luottamusmies-tehtäviin käytetty aika luetaan hänelle työajaksi. Jos pääluottamusmies tai luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, luetaan myös tämä aika hänelle työajaksi.
6. Milloin pääluottamusmies tai luottamusmies, työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä tekee matkoja, maksetaan hänelle matkakustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti.
7. Pääluottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä paikallisesti sovittuna ajankohtana ja maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä	Erillinen palkkio euroa/kk
		1.6.2022
< 49	4 tuntia viikossa	84,70
50 - 99	8 tuntia viikossa	99,81
100 - 199	16 tuntia viikossa	125,00
200 - 299	24 tuntia viikossa	143,89
300 - 399	32 tuntia viikossa	187,99
400 -	kokonaan vapautettu	palkka sovitaan erikseen

8. Työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi pääluottamusmiesvaalien jälkeen sekä vastaavana ajankohtana vuosittain. Tämän mukaan määritettyä pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.
9. Palkkion suuruus määräytyy tammikuun 1. päivän tilanteen mukaan. Erillistä palkkiota ei makseta päätoimiselle pääluottamusmiehelle.
10. Työpaikkaluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa luottamusmiestehtävien edellyttämä vapautus työstään sekä maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota 1.6.2022 lukien 28,66 euroa kuukaudessa.

11. Luottamusmiespalkkioita ei makseta päällekkäin työsuojeluvaltuutetun palkkion kanssa.
12. Luottamusmiespalkkiota maksetaan pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle kymmeneltä kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta kuukaudelta vuodessa. Varamiehelle suoritetaan luottamusmiespalkkiota yhdeltä kuukaudelta vuoden kumpaiseltakin puoliskolta huhti- ja lokakuussa kunakin vuonna.
13. Työnantaja järjestää pääluottamusmiehille sekä luottamusmiehille neuvottelu- ja informaatiotilaisuuksia tarvittaessa.
14. Luottamusmiehille tulee antaa käyttöön voimassa oleva työehtosopimus siihen liittyvine pöytäkirjoinen sekä muut yleisiä työehtoja koskevat sopimukset ja määräykset soveltamisohjeineen ja työnantajakohtaisine erityismääräyksineen.
15. Paikallisen sopimisen osapuolet sitoutuvat toiminnallaan vahvistamaan yhteistyötä, luottamusta sekä kunnioitusta tässä sopimuksessa sovituissa asioissa. Tässä tarkoituksessa paikalliset osapuolet sitoutuvat kehittämään yrityksissä käytäntöjä muun muassa luottamusmiehen tiedonsaannin ja luottamusmiesten koulutusten sekä vapautustuntien kohdentamisen tehokkaaksi järjestämiseksi.
16. Yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan on annettava luottamusmiehelle kaikki tarvittava asiaan liittyvä materiaali hyvissä ajoin. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää asiantuntijoita.
17. Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämisen perusteet käydään läpi liittojen välisissä neuvotteluissa ennen työsuhteen päättämisen toteuttamista.

138. § Asiamiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön valitsemilla asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen noudattamisen valvontaan, ja sen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa oikeus käydä työpaikoilla sovittuaan käynnistä työnantajan kanssa. Asiamiesten nimet on ilmoitettava työnantajalle.
2. Asiamiehillä on oikeus saada työpaikkojen esimiehiltä ne tiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

139. § Työsuojeluvaltuutetut

1. Työsuojelutehtävissä toimiville tulee antaa riittävästi aikaa työsuojelutehtävien hoitamista varten. Vapautuksesta on sovittava etukäteen asianomaisen esimiehen kanssa. Työsuojelutehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikaa määriteltäessä on otettava huomioon työ- ja työskentelypaikan työntekijäin lukumäärä, työn laatu sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät. Tehtävistä tulee antaa palaute työsuojelupäällikölle.

2. Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä paikallisesti sovittuna ajankohtana ja maksetaan erillistä työsuojeluvaltuutetun palkkiota seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä	Erillinen palkkio euroa/kk
		1.6.2022
< 49	4 tuntia viikossa	84,70
50 – 99	8 tuntia viikossa	99,81
100 – 199	16 tuntia viikossa	125,00
200 - 299	24 tuntia viikossa	143,89
300 - 399	32 tuntia viikossa	187,99
400 -	kokonaan vapautettu	palkka sovitaan erikseen

Työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi työsuojeluvaltuutettujen vaalien jälkeen sekä vastaavana ajankohtana vuosittain. Tämän mukaan määritettyä pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

3. Palkkion suuruus määräytyy tammikuun 1. päivän tilanteen mukaan. Erillistä palkkiota ei makseta päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle.
4. Työsuojeluasiamiehelle maksetaan erillistä 1.6.2022 alkaen 27,31 euroa kuukaudessa.
5. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkio kymmeneltä (10) kuukaudelta ja hänen varamiehelleen palkkio kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa.
6. Palkkiota ei makseta päällekkäin luottamusmiehen palkkion kanssa.
7. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan varsinaisen kuukausipalkan lisäksi työsuojelulisiä siten, että laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää, jonka päiväarvosta saadaan tuntihinta jakamalla se luvulla 6,5.

12. LUKU | ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN JA TYÖRAUHA

140. § Työehtosopimukseen kohdistuvat erimielisyydet

1. Työntekijän tulee häntä itseään erityisesti koskevassa työasiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvä erimielisyys pyritään viivytystä välttämällä selvittämään ensi sijassa työpaikalla esimiehen ja luottamusmiehen välillä

käytävillä neuvotteluilla. Jos asia jää erimieliseksi, neuvottelusta kirjataan siinä esille tulevat seikat.

3. Jos asiaa ei saada työpaikalla ratkaistua, se voidaan saattaa työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken selvitettäväksi. Yrityskohtaisesti voidaan sopia tarkemmin erimielisyysasian käsittelystä. Jos yksimielisyyteen ei päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.
4. Jos yrityskohtaisissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan siirtää työehtosopimuksen osapuolten välillä ratkaistavaksi. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kuukauden kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.
5. Jos työehtosopimuksen osapuolet eivät saa asiaa ratkaistua, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Asia voidaan työtuomioistuimen sijasta työehtosopimuksen osapuolten yhteisestä sopimuksesta saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelystä.

141. § Muut erimielisyydet

1. Jos muista kysymyksistä, jotka oleellisesti koskevat työsuhteasioita, syntyy riitaisuuksia, työehtosopimuksen allekirjoittaneet osapuolet sitoutuvat tekemään parhaansa saadakseen riitaisuudet sovinnossa järjestetyiksi ja tässä tarkoituksessa noudattamaan seuraavaa menettelyä.
2. Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään yhden viikon kuluttua esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Neuvottelujen kestäessä ei uhkavaatimusta työnseisauksesta saa esittää.
3. Jos neuvottelut eivät johda sovintoon, on sen osapuolen, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, ilmoitettava siitä toiselle osapuolelle viimeistään kahta viikkoa ennen aiottua seisausta.
4. Työehtosopimuksen osapuolet pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteiden kehittämistä sekä omalta osaltaan valvomaan tehtyjen sopimusten noudattamista.

142. § Työnseisauksen estäminen

1. Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä laksoon, sulkuun eikä boikottiin tai muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

13. LUKU | SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

143. § Voimassaolo ja irtisanominen

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 1.3.2022 – 29.2.2024. Tämänkin jälkeen sopimuksen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei sitä ole viimeistään kaksi kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanottu.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023, ellei vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta sovita 31.12.2022 mennessä.

2. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan allekirjoittaneiden sopimuspuolten välillä tehtyä allekirjoituspöytäkirjaa

PALKKALIITE 1. | RAUTATIELIIKENTEeseen LIITTYVÄT TYÖT

1. YLEISTÄ

1. § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy asemapalvelu-, kuormauspalvelu-, asetinlaite-, junatoimisto-, juna- ja ratapihatyöt sekä näihin liittyvät esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät.

2. § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 7 §:n ja tämän työehtosopimuksen 4 luvun mukaan.

2. PALKKAUSPERUSTEET

3. § Palkkaus

Rautatieliikenteeseen liittyvien töiden palkkaus koostuu työnvaativuuden mukaisesta työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta, henkilökohtaisesta osuudesta, kokemusosuudesta ja erillisistä lisäpalkkioista.

4. § Työn vaativuuteen perustuva palkanosuus

Työn vaativuuden määrittämisen periaatteet

Työn vaativuuden perusteella jaetaan työt palkkaryhmiin ja määritellään töiden keskinäiset vaativuudet.

Työn vaativuuden määrittely tehdään työnkuvausten perusteella erillisessä työnantajan ja työntekijäin edustajien muodostamassa arviointiryhmässä.

Työnkuvauksia tekevien henkilöiden tulee tuntea työn sisältö ja työkokonaisuuteen liittyvät työolosuhteet.

Työnkuvaukset on tehtävä siten, että jälkeenpäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset.

Työnkuvaukset tulee pitää ajan tasalla tarkistaen ne vähintään kerran vuodessa.

Työntekijälle määritetyn palkkaryhmän tulee vastata hänen tekemänsä työn vaativuutta. Palkkaryhmiin sijoittaminen määräytyy sen työn mukaan, mitä työntekijä pääasiassa tekee.

Työn vaativuuden määrittämisen vaativuustekijät ovat:

Työn vaatima osaaminen ja monialaisuus, painoarvo 45 %. (Taulukko 1)

Tällä tarkoitetaan sitä koulutusta, perehdyttämistä ja työskentelyaikaa, joiden jälkeen työntekijän arvioidaan keskimäärin saavuttavan itsenäisen työskentelyn edellyttämän suoritusvarmuuden, normaalin suoritustason sekä työn suorittamisen edellyttämän harkinnan.

Työn vaatima osaaminen ja monialaisuus jakautuu kuuteen kohtaan pääsääntöisesti työn edellyttämän peruskoulutuksen, perehtymisen sekä työn suorittamisen vaatiman eri tehtävissä hankitun kokemuksen suhteen.

1. Tehtävät ja niissä esiintyvät ongelmat ovat samankaltaisia, toistuvia, rutiininomaisia ja selkeästi säänneltyjä. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on alle 3 kuukautta. Koulutuksena lyhyt työnopetus.
2. Tehtäviin liittyvät ohjeet ovat yleisempiä ja sovellettavia vaihtoehtoja on enemmän kuin yksi. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 3 - 12 kuukautta. Koulutuksena lyhyt kurssi.
3. Muuttuvia tilanteita, joissa tulee olla valmiutta joustaa sekä löytää ongelmiin yksilöityjä ratkaisuja. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä 1 - 2 vuoden työkokemus.
4. Koulutuksena työn edellyttämä, tehtävään soveltuva koulutus ja rautatieliikenteeseen liittyvä ammatillinen kurssi.
5. Vaativia tilanteita, joissa esiintyvät ongelmat ovat vaikeammin tulkittavia ja selvittäviä ja työssä vaaditaan soveltamista. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä 2 - 4 vuoden työkokemus. Koulutuksena työn edellyttämä, tehtävään soveltuva koulutus ja rautatieliikenteeseen liittyvä ammatillinen peruskurssi.
6. Työssä esiintyvät ongelmat vaativat analysointia, valmiita ratkaisuvaihtoehtoja on vähän. Työhön liittyy myös kehittämistä ja suunnittelua kuten esimerkiksi henkilöstön käytön, asiakaspalvelun, opastus- ja koulutustoiminnan sekä ratapihatoimintojen suunnittelu- ja johtamistehtäviä. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä monipuolinen ja laaja-alainen yli 4 vuoden työkokemus. Monipuolinen alan koulutus ja lisäksi erityiskursseja.
7. Työssä esiintyvät ongelmat ovat erittäin laajoja ja monitahoisia. Ratkaisut edellyttävät kykyä analysoida asioita syvällisesti ja löytää uusia lähestymistapoja sekä toimintamalleja. Tehtävä edellyttää erittäin hyviä vuorovaikutuskykyjä. Työhön liittyy oleellisena osana toimintayksikön johtamistehtävät tai erittäin haastavat asiantuntijatehtävät. Edellytyksenä on monipuolinen alan koulutus ja vähintään 6 vuoden monipuolinen tehtäväalueeseen liittyvä työkokemus.

Työhön liittyvä vastuu, painoarvo 40 %. (Taulukko 2)

Tällä tarkoitetaan sitä vastuuta, joka muodostuu toiminnallisesta laajuudesta, turvallisuudesta, asiakaspalvelusta sekä suunnittelu- ja esimiestehtävistä.

Vastuu jakautuu toiminnalliseen vastuuseen, turvallisuusvastuuseen, asiakaspalveluvastuuseen sekä suunnittelu- ja esimiesvastuuseen.

1. Toiminnallisen vastuun arvioinnissa huomioidaan toiminnan laajuus, tehtävän sisällöllinen monipuolisuus sekä alaisten määrä esimiestehtävissä.
2. Turvallisuusvastuun arvioinnissa huomioidaan sekä junaturvallisuus että työturvallisuus. Rautatieliikennetehtävissä ja liikenteen alaisilla raiteilla tehtävissä töissä junatiheydellä ja ratapihatyön vilkkauksella on vaikutusta turvallisuusvastuun arviointiin. Myös turvalaitteiden määrällä ja siihen liittyvällä tekniikalla on vaikutusta vastuuseen. Turvallisuusvastuuta arvioitaessa otetaan huomioon toimintojen suunnittelun edellyttämät turvallisuuden vaatimukset sekä esimiestyöhön sisältyvä valvontavastuu. Työturvallisuudessa huomioidaan tehtävään sisältyvä vastuu omalle/muiden työntekijöiden/alaisten/asiakkaiden turvallisuudelle, terveydelle ja hyvinvoinnille.
3. Asiakaspalvelu-, suunnittelu- ja esimiesvastuussa huomioidaan ulkoisen asiakaspalvelun määrän lisäksi myös kassavastuun osuus. Esimiestehtävien osalta otetaan huomioon myös erilaiset opastus- ja opetustehtävät sekä suunnittelu- ja kehittämistehtävät.

Vastuun alueet 1 - 3 huomioidaan pisteytyksessä kaikki erikseen.

Työolosuhteet, painoarvo 15 % (Taulukko 3)

Tällä tarkoitetaan työssä esiintyviä olosuhteita, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta, sisä- tai ulkotyöstä sekä henkisestä ja fyysisestä rasittavuudesta.

Työolosuhteissa huomioidaan toisaalta sisä- ja ulkotyö sekä toisaalta tehtävän henkinen ja/tai fyysinen rasittavuus.

1. Sisätyö
 - työtä tehdään pääsääntöisesti sisätiloissa
2. Sisä- / ulkotyö
 - työtä tehdään tasapuolisesti sisä-/ ulkotiloissa
3. Jatkuva ulkotyö
 - työtä tehdään pääsääntöisesti ulkotiloissa

Henkinen ja/tai fyysinen rasittavuus arvioidaan seuraavasti:

- a) Työolosuhteet ovat normaalit silloin, kun työ on kevyttä eikä sisällä fyysistä rasittavuutta ja se vaatii tavanomaista tarkkuutta.
- b) Työolosuhteet ovat rasittavat silloin, kun työ on keskiraskasta ja siinä esiintyy ajoittain fyysistä rasitusta tai se vaatii tavanomaista suurempaa tarkkaavaisuutta ja keskittymistä.
- c) Työolosuhteet ovat erittäin rasittavat silloin, kun työ on fyysisesti raskasta tai se vaatii lähes jatkuvaa tarkkaavaisuutta ja keskittymistä.

TAULUKKO 1

TYÖN VAATIMA OSAAMINEN JA MONIALAISUUS (painoarvo 45 %)

		Pisteet
1	Selkeät ohjeet ja toistuvat tilanteet	17
2	Ohjeet yleisempiä, sovellettavia vaihtoehtoja enemmän kuin yksi	42
3	Muuttuvia tilanteita, valmius joustaa, yksilöityjä ratkaisuja	67
4	Tilanteita, joissa ongelmat vaikeampi tulkita/ selvittää, vaaditaan soveltamista	92
5	Ongelmat vaativat analysointia	120
6	Edellyttää laaja-alaista johtamistehtävää tai erityisen vaativia asiantuntijatehtäviä	140

TAULUKKO 2

VASTUU (painoarvo 40 %)

		A Normaali	B Kohtalainen	C Suuri	D Erittäin suuri
1	Toiminnallinen	12	20	30	40
2	Turvallisuus	8	16	26	36
3	Asiakaspalvelu	4	12	22	30

VASTUUN ALUEET 1 - 3 HUOMIOIDAAN PISTEYTYKSESSÄ ERIKSEEN

TAULUKKO 3

TYÖOLOSUHTEET (painoarvo 15 %)

	A Normaalit	B Rasittavat	C Erittäin rasittavat
1.Sisätyö	15	23	30
2 Sisä/ulkotyö	20	28	35
3 Jatkuva ulkotyö	25	33	40

VALITAAN TAULUKOSTA PISTEET KOHDAN 1, 2 TAI 3 PERUSTEELLA

Työkohtaiset palkkaryhmät/vaativuustasot ja ohjekuukausipalkat

Työn vaativuuden arvioinnin tuloksena saatu yhteispistemäärä muunnetaan työn vaativuustasoa vastaavaksi palkkaryhmäksi seuraavan taulukon mukaisesti:

Pisteet	palkkaryhmä	1.6.2022
alle 74	1	2 012,72
74-	2	2 077,51
86-	3	2 142,59
98-	4	2 182,82
110-	5	2 223,09
122-	6	2 263,38
134-	7	2 303,65
146-	8	2 343,95
158-	9	2 384,22
170-	10	2 424,50
182-	11	2 464,79
194-	12	2 545,32
206-	13	2 706,44
218-	14	2 827,30
230-	15	2 894,42
242-	16	3 001,84
254-	17	3 122,68
266-	18	3 243,28
278-	19	3 363,89

Palkkataulukon palkkaryhmä 19 on voimassa 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

5. § Henkilökohtainen osuus

Henkilökohtaisen osuuden määrittämisessä arvioitavat ominaisuudet.

1. AMMATTITAITO

Osaaminen (painoarvo 2)

Henkilöllä on koulutuksen ja kokemuksen kautta saadut syvät tiedot ja taidot sekä selviytyy tehtävistään täysin itsenäisesti ilman ohjaustarvetta.

Monitaitoisuus (painoarvo 1)

Henkilö pystyy erityisen ammattitaidon tai muun yrityksessä harvemmin tarvittavan erityiskokemuksen avulla oman tehtäväkenttensä ulkopuolisiin töihin.

Selviytyminen (painoarvo 1)

Henkilö selviytyy myös ennalta arvaamattomista tilapäisistä kuormitushuipuista ja muista poikkeavista tilanteista.

2. YHTEISTYÖKYKY

Viestintä (painoarvo 1)

Henkilö hankkii ja välittää työn ja työyhteisön kannalta tärkeää ja tarpeellista informaatiota.

Palvelualttius (painoarvo 2)

Henkilö on aktiivisesti halukas palvelualttiuteen tilanteiden vaatimalla tavalla myös oman tehtäväkenttensä ulkopuolella.

3. TYÖSKENTELYTAPA

Vastuullisuus (painoarvo 1,5)

Henkilö suhtautuu työhönsä vakavasti ja huolellisesti ja on valmis työssä tarvittavien taitojen ja kykyjen kehittämiseen.

Suhtautumistapa (painoarvo 1,5)

Henkilö noudattaa työhön kuuluvia säännöksiä ja määräyksiä sekä työyhteisössä yleisesti hyväksytyjä menettelytapoja järkevästi ja asianmukaisesti sekä huomioi toisten työt ja olosuhteet eri tilanteissa.

Oma-aloitteisuus (painoarvo 1,5)

Henkilö on oma-aloitteinen ja ryhtyy ilman eri kehotusta hänelle kuuluviin tehtäviin.

Jokainen edellä lueteltu ominaisuus arvioidaan seuraavan viisiportaisen asteikon perusteella.

1 piste	Tarvitsee kehittymistä
2 pistettä	
3 pistettä	Vastaa keskimääräistä tasoa
4 pistettä	
5 pistettä	Kiitettävä taso

Minimi pistemäärä on 11,5 pistettä ja maksimi pistemäärä 57,5 pistettä.

Pisteen arvo on 0,0869 prosenttiyksikköä

Henkilökohtaisen prosentin laskukaava [$\text{Pistemäärä} \times 0,0869 - 1,00 = \text{heko \%}$]

Henkilökohtainen prosentti ilmoitetaan kahden (2) desimaalin tarkkuudella.

Henkilökohtaisen osuuden määrittäminen suoritetaan seuraavia periaatteita noudattaen:

- Määrittämisen suorittaa aina ao. työntekijän lähin esimies arviointilomakkeella ja saatu tulos ja määräytymisperusteet on vaadittaessa selvitettävä ja annettava ao. henkilölle. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautuma.
- Henkilökohtaisen osuuden määrä on 0 - 4 % arvioitavan tehtävän työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta.
- Henkilökohtainen osuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.
- Henkilökohtainen osuus tarkistetaan kerran vuodessa ja aina silloin kun, työntekijän tehtäväkentässä tapahtuu oleellisia muutoksia.

6. § Kokemusosuus

Kokemusosuuteen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työ sopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus.

Mikäli muu työkokemus on työ sopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Kokemusosuus on 3 vuoden palveluksen jälkeen 3 % ja 7 vuoden palveluksen jälkeen 7 % työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta laskettuna.

7. § Lisäpalkkiot

Kaluston kunnossapitoon liittyvät tehtävät

a) Käyttäjäkunnossapitotehtävät

Kun JHL:n Rautatiealan työehtosopimuksen palkkaliitteen 1 työntekijän työvuoroon kuuluu käyttäjäkunnossapitotehtäviä, mikä/mitkä toteutetaan, maksetaan työvuorosta yksinkertaisen tuntipalkan mukainen lisäkorvaus. Työvuorosta maksetaan enintään yksi yksinkertaisen tuntipalkan mukainen lisäkorvaus, riippumatta käyttäjäkunnossapitotehtävien määrästä.

Käyttäjäkunnossapitotehtäviä ovat:

- Veturin tankkaus (tässä tarkoitetulla veturin tankkauksella tarkoitetaan tapahtumaa, jossa palkkaliitteen 1 työntekijä suorittaa veturin tankkauksen kokonaisuudessaan itse).
- Veturin vesitys, kun veturin vesitys suoritetaan veturin jäähdytysjärjestelmään siihen tarkoitettujen liittimien kautta erillisellä laitteistolla.

Korvausta ei makseta operatiivisen käyttövalmiushuollon tehtävistä.

b) Dv12- Veturin T5-huoltotehtävät

Kun JHL:n Rautatiealan työehtosopimuksen palkkaliitteen 1 työntekijän työvuoroon kuuluu Dv12-veturin T5-huoltotoimenpide (huolto-ohjelman mukainen huoltotyö, huoltokohteiden tarkistusta ja nesteiden tai muiden aineiden täydennystä tai pienimuotoiset viankorjaustehtävät), mikä/mitkä toteutetaan, maksetaan hänelle työvuorosta yksinkertaisen tuntipalkan mukainen lisäkorvaus. Työvuorosta maksetaan enintään yksi yksinkertaisen tuntipalkan mukainen lisäkorvaus, riippumatta toimenpiteiden määrästä.

c) Tavaravaunujen viankorjaustehtävät/huoltotehtävät

Kun JHL:n Rautatiealan työehtosopimuksen palkkaliitteen 1 työntekijä suorittaa tavaravaunun viankorjaustehtävän tai -tehtäviä - kuten kuormansidontaliinan vaihtaminen, aluspuiden tai sivutolppien vaihtaminen, letkukytken vaihtaminen, siirtokatteen asennus ja vipulukon vaihtaminen – hänelle maksetaan yhdeltä tunnilta RO-lisä määrältään 4,27 €. Työvuorosta maksetaan enintään yksi RO-lisä (4,27 €), riippumatta viankorjaustehtävien määrästä. Mikäli työntekijä määrätään tekemään tavaravaunujen viankorjaus-, tai huoltotehtäviä koko työvuoron ajaksi, maksetaan hänelle työvuoron työajaksi laskettavilta tunneilta 4,27€.

a)-b) kohdan mukaisia korvauksia ei makseta päällekkäin, joten henkilö voi ainoastaan olla oikeutettu enintään yhteen korvaukseen per työvuoro.

Henkilöille, jotka ovat aiemmin olleet oikeutettuja ns. PL1-malliin, on muodostettu henkilökohtainen takuuosa. Takuuosaa vastaan ko. henkilöt tekevät myös kaikkia em. a)-c) kohdan mukaisia tehtäviä, eikä heille makseta mitään muuta erillistä korvausta.

Radio-ohjauksesta ja hallintalaitteiden käytöstä maksettava lisä

Radio-ohjauslähetintä tai veturin hallintalaitteita käyttävälle ratapihatyöntekijälle maksetaan lisää työvuorokohtaisesti työvuoron työajaksi laskettavilta tunneilta sellaiselta työvuorolta, jossa ratapihatyöntekijä:

- i) ohjaa veturia radio-ohjauslähettimen avulla vaihtotöissä, tai;
- ii) ohjaa veturia sen hallintalaitteista vaihtotöissä. Vaihtotyötä voidaan suorittaa parityöskentelynä tai yksintyöskentelynä joko ratapihalla, tai linjasiirtymissä. Lisän suuruus on 1.6.2022 lukien 3,26 euroa. Jos tehtävä koskee yhtä useampaa veturia (kahdella veturilla päivystys), lisän suuruus on 1.6.2022 lukien 3,48 euroa.

Edellä mainittuja lisiä käytetään kaikkien parityöskentelytehtävien korvaamiseen. Parityöskentelytehtävät sisältävät myös muiden ammattiryhmien kanssa suoritettavat vaihtotyöt

Yksintyöskentelyssä veturimäärästä riippumatta, ja kuljetustavasta (radio-ohjaus tai hallintalaitteet) riippumatta, lisän suuruus on 1.6.2022 lukien 4,58 euroa. Radio-ohjauslähettimen ja hallintalaitteiden käyttö ja yksintyöskentely korvataan tämän kohdan mukaisella lisällä, joten niiden vaikutusta työn sisältöön ja vaativuuteen ei oteta huomioon palkkausjärjestelmän mukaista työn vaativuutta määrittäessä.

Päivittäisten taukojen säännölliseen toteutumiseen on erityisesti kiinnitettävä huomiota niissä työvuoroissa, joissa toteutetaan linjasiirtymiä radio-ohjauksella tai joissa toteutetaan yksintyöskentelyä ratapihoilla.

Määräyksesimiespalkkio

Määräyksesimiehen tehtävässä toimivalle työntekijälle suoritetaan määräyksesimiespalkkiona 168,19 euroa kuukaudessa.

Sellaiselle työntekijälle, joka hoitaa em. tehtäviä vuosiloma- tai sairauslomasijaisena, osa-aikaisena tai tilapäisesti, maksetaan palkkiota tehtävässä toimittujen päivien mukaan.

Kielitaitolisä

Työntekijälle, jolle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on etua muun kuin suomen tai ruotsin kielen taidosta ja joka säännöllisesti joutuu vierasta kieltä työssään käyttämään, maksetaan kielitaitolisää kielitaitoa edellyttävien tehtävien hoidon ajalta. Kielitaitolisää ei kuitenkaan makseta, jos tehtävän kelpoisuusehdot edellyttävät tai tehtävä luonteensa puolesta edellyttää vieraan kielen taitoa.

Kielitaitolisän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä osaa viestiä sujuvasti jokapäiväisissä ja työhön liittyvissä perustilanteissa ja että hänellä on osoittaa todistus kielitaidosta.

Kielitaitolisän suuruus suullisesta ja kirjallisesta taidosta 1.6.2022 alkaen 23,14 euroa, sekä suullisesta tai kirjallisesta taidosta 1.6.2022 alkaen 17,37 euroa kuukaudessa kultakin kieleltä erikseen.

Kielilisiä

Kaksikielisessä kunnassa voidaan työntekijälle, jonka tehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hyvää suullista ja/tai kirjallista hallintaa ja jolla on erityisen hyvä kielitaito siinä kotimaaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkieltänsä, maksaa kielilisiä kielitaitoa edellyttävien tehtävien hoidon ajalta. Molempien kotimaisten kielten hallintaa edellyttävät tehtävät ovat lähinnä yleisöpalvelutehtäviä, asiakaspalvelua ja neuvontaa.

Kielilisän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä esittää työnantajan hyväksymän todistuksen kielen hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta. Jos työtehtävät muuttuvat siten, etteivät lisän suorittamisen edellytykset täyty, lisän maksaminen on lopetettava seuraavan kuukauden alusta lukien.

Kielilisän suuruus on 1.6.2022 alkaen 14,46 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja 1.6.2021 alkaen 19,29 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta. Jos työntekijä hallitsee täydellisesti molemmat kotimaiset kielet, kielilisiä on 1.6.2021 alkaen 28,94 euroa kuukaudessa.

Työhönsidonnaisuuslisä

Työntekijälle suoritetaan työvuoron jakamisesta aiheutuneiden haittojen korvauksena työhönsidonnaisuuslisää, joka on 1.6.2022 alkaen 21,79 euroa. Työhönsidonnaisuuslisää maksetaan jokaiselta sellaiselta työvuorolta tai matkatyövuorolta, jonka osien välissä on vieraalla paikalla vähintään kahden tunnin tai kotipaikalla vähintään tunnin lepo, jota ei lueta työaikaan. Jos tällaisia vuoroja on kaksi työpäivässä, työhönsidonnaisuuslisän suuruus on toisen katkovuoron osalta 21,79 euron sijasta 1.6.2022 alkaen 24,09 euroa. Jos tällaisia vuoroja on työpäivässä kolme tai enemmän on työhönsidonnaisuuslisän suuruus seuraavien katkovuorojen osalta 1.6.2022 alkaen 25,25 euroa.

Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta työ- tai komennusmatkalta, jos matkustaminen työ- tai komennuspaikkakunnalle keskeytyy.

Työhönsidonnaisuuslisän lisäksi maksetaan jokaiselta sellaiselta työvuorolta, jonka osien välissä on vieraalla paikkakunnalla yli 2 tuntia, kahdelta tunnilta yksinkertainen tuntipalkka tai kotipaikkakunnalla yli tunnin mittaiselta tauolta yksinkertainen tuntipalkka.

Soveltamisohje:

Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta päivittäiseltä lepoajalta (ruokatunnilta).

Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa

Kiinteissä toimipaikoissa asiakaspalvelutehtävissä toimiville työaikalain 7 §:n alaisille työntekijöille maksetaan työhönsidonnaisuuslisän asemesta työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa.

Täydennysosan suuruus on 1.6.2022 alkaen 3,91 euroa jaetulta työvuorolta ja sen suorittamisen edellytyksenä on, että vuorotaulun mukainen päivittäinen työaika on vähintään 7 tuntia 30 minuuttia ja että työvuoron osien välinen aika on yli yhden tunnin.

Edellä mainitun lisän piiriin kuuluvat seuraavat tehtävät, mikäli ne tehdään ns. kiinteissä toimipaikoissa: (auto- ja junatehtävät lisän maksamisen ulkopuolelle)

- lipunmyyntityö
- rahti- yms. asiakirjojen anto ja vastaanotto
- tavaranto ja vastaanotto
- matkatavaran anto ja vastaanotto
- puhelin- ym. neuvontapalvelu

Henkilöt, jotka kuuluvat sellaiseen vuorokiertoon, johon säännöllisesti kuuluu edellä mainittuja kiinteissä toimipaikoissa suoritettavia asiakaspalvelutehtäviä, kuuluvat työhönsidonnaisuuslisän täydennysosan maksamisen piiriin.

RFID-järjestelmän käytön lisä

Tavaraliikenteessä RFID-järjestelmään kuuluvaa laitteistoa työssään käyttävälle työntekijälle maksetaan lisää niiltä työvuoroilta, joiden aikana työntekijä käyttää laitetta. Lisän suuruus on 2,8 %:n tuntipalkasta. Lisä korvaa kaikki laitteen, järjestelmän ja niiden mukaisten toimintamallien käyttöönotosta aiheutuvat muutokset työn vaatimuudessa täysimääräisesti.

PALKKALIITE 2 | RAUTATIEKALUSTOON LIITTYVÄT TYÖT

1. YLEISTÄ

1. § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy rautatiekaluston ja niiden oheislaitteiden muutos-, kunnossapito- ja huoltotyöt ja kaluston siirtotyöt sekä näihin liittyvät esimies-, työjohto- ja suunnittelutehtävät sekä rautatiekaluston uusvalmistus.

2. § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 5 §:n ja tämän työehtosopimuksen 3 luvun mukaisesti.

2. PALKKAUSPERUSTEET

3. § Palkkaus

1. Työn vaativuuden perusteella jaetaan työt palkkaryhmiin palkkaryhmien esimerkkien ja tarvittaessa erikseen laadittujen työnkuvauksien avulla.

Työpaikoille sovittujen pariteettiryhmien tehtävänä on sijoittaa työt palkkaryhmiin sekä tehdä vuosittain tarkistus ja laatia tarvittaessa työnkuvaukset työpaikalla esiintyvistä töistä. Työnkuvaukset on tehtävä siten, että jälkeenpäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset. Töiden sisällön ja vaativuuden muuttuessa määritetään palkkaryhmä uudelleen.

Pariteettiryhmän muodostavat tarvittavan koulutuksen saaneet, paikalliset olosuhteet ja työt tuntevat henkilöt.

Töiden palkkaryhmiin sijoittelussa otetaan huomioon mm. työn vaatima oppimis-aika ja työhön sisältyvä vastuu. Työn oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima normaali suoritustaso ja työn tekemisen edellyttämä har- kinta keskimäärin saavutetaan.

Palkkaryhmittelyssä työolosuhteet on huomioitu normaalitasoisena. Työolosuh- teissa esiintyvien haittatekijöiden poiketessa oleellisesti normaalista, maksetaan tästä korvauksena erillistä lisää jäljempänä mainitulla tavalla.

Työntekijälle määritetyn palkkaryhmän tulee vastata hänen tekemänsä työn vaa- tivuutta. Palkkaryhmiin sijoittaminen määräytyy sen työn mukaan, mitä työntekijä pääasiassa tekee. Palkkaryhmittely tarkistetaan vuosittain, josta mahdollisesti

aiheutuvat muutokset toteutetaan tarkistusta seuraavan kuukauden alusta lukien.

Työn vaativuuteen liittyvä työntekijän palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä ko. työntekijä pääasiassa tekee. Sovelletaan ns. 50 %:n sääntöä, joka todetaan vuosittain tapahtuvassa määrittelyssä. Jos minkään palkkaryhmän työ ei edusta vuositasolla tarkasteltuna yli puolta, määritellään työntekijän palkkaryhmä sen palkkaryhmän mukaan, jonka työt edustavat selvästi suurinta osuutta. Jos em. määrittelyä ei voida soveltaa, käytetään ajallisesti painotettua keskiarvoa.

Palkkaryhmä 1

Työt, joita voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen ja tavanomainen työn oppimisaika on enintään 3 kuukautta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat käsin tehtävät puhdistustyöt, henkilövaunujen vesitystehtävät, osien järjestely- ja puhdistustehtävät sekä varusteiden täydennystehtävät ja polttoaineiden tankkaus.

Palkkaryhmä 2

Ammattityöt, joiden edellyttämä tavanomainen oppimisaika on 3 - 12 kuukautta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat eri kalustolajien pienet käyttövalmiushuollot, vaativat aputehtävät, erikoiskoneilla suoritettavat pesut, huolto-ohjeiden mukaiset moottoriöljyjen tarkastukset ja täydennykset, yksinkertaiset kaluston rasvaukset ja voitelut sekä kaluston varusteiden täydennystehtävät. Pienet ruiskumaalaustyöt.

Palkkaryhmä 3

Ammattityöt, joissa joudutaan ajoittain suunnittelemaan työsuorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmiä erilaisista vaihtoehdoista. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 1 - 2 vuotta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat rautatiekaluston eri kalustolajien kunnossapitoon liittyvät pienet silmämääräiseen havaintoon perustuvat tarkastukset, korjaukset ja komponenttien vaihdot, yksinkertaisten vaihtosakomponenttien huolto- ja korjaus, ajovalmiushuollot ja pienet määräaikaishuollot sekä pienikaluston määräaikaishuollot. Tavaravaunujen pyöräkertojen tarkastukset ja vaihdot. Kaluston korjaukseen ja peruskorjaukseen liittyvät purkutyövaiheet. Pienet pintakäsittely- ja maalaustyöt sekä osien ruiskumaalaustyöt. Varastointi- ja kuljetustehtävät.

Palkkaryhmä 4

Ammattityöt, jotka edellyttävät yksityiskohtaisia valintoja työn suoritustavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika 2 - 3 vuotta ja useimmiten työt edellyttävät työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat tavanomaiset eri kalustolajien pikakorjaukset, joissa pääpaino on viankorjauksessa. Komponenttien vaihtotyöt ja keskisuuret määräaikaishuollot, jotka tehdään huolto-ohjeiden mukaan erillisinä tai järjestelmäkokonaisuuksiin liittyen. Työt edellyttävät mittalaitteiden käyttöä. Tavaravaunujen aluskehys- ja korityöt, jarrujen vianetsintä ja korjaus, täyskorjaukset ja isot huollot sekä varustelu- ja valmistelutyöt uusvalmistuksessa.

Rautatiekaluston peruskorjauksen rutiininomaiset kokoonpanotyöt ja vaativat osien huoltokorjaukset ja korjaukset sekä tavanomaiset koneistukset ja ohutlevytyt. Pienet vauriokorjaukset. Vaativat pintakäsittely- ja maalaustyöt.

Palkkaryhmä 5

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät työhön liittyvää harkintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 3 - 4 vuotta. Työn normaali suoritustaso edellyttää yleensä työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat järjestelmäkokonaisuuksiin kohdistuvat työt, jotka edellyttävät henkilökohtaisia mittauksia ja dokumentaatiota sekä piirustusten lukua. Tällaisia töitä ovat isot määräaikaishuollot ja eri kalustolajeihin tai niiden komponentteihin kohdistuvat vaativat vianhaut, korjaukset ja testaukset. Vaativat koneistukset ja voimansiirtolaitteiden kunnostus, isojen komponenttien vaihdot sekä ratatyökoneiden kausikorjaukset. Rautatiekaluston peruskorjauksen vaativat kokoonpanotyöt, jotka edellyttävät säännöllistä piirustusten lukua. Liikkuvan kaluston sanerakukseen ja tavaravaunujen uusvalmistukseen liittyvät vaativat purku-, asennus- ja luokkahitsaustyöt. Rautatiekaluston vaativimmat maalaustyöt. Vaativimpien isojen komponenttien kuten esimerkiksi päämoottoreiden ja akselinkäyttölaitteiden korjaukset ja testaukset.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat samankaltaisia ja ratkaisuhjeet yleisiä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 1 - 2 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 6

Erittäin vaativat ammattityöt, joissa työ edellyttää erityistä harkintaa ja valintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on yli 4 vuotta ja työt edellyttävät erityistä ammattikoulutusta. Esimerkkinä tämän ryhmän tehtävistä ovat eri tehtäväalojen ja järjestelmien, erittäin vaativat vianetsintä, säätö- ja korjaustyöt, sekä muutos- tai asennustyöt. Näitä töitä ovat esimerkiksi tehonsäädön, ohjaus- ja valvontalaitteiden, jarrujärjestelmien ohjauksen ja hydraulisten laitteiden vianhaku- ja korjaustyöt. Työt vaativat yksityiskohtaisten piirustusten ymmärtämistä ja hallintaa. Tavaravaunujen ja komponenttien lopputarkastukset ja testaukset, sekä vastaanottotarkastukset. Vaativimmat koneistustyöt ja erittäin vaativat luokkahitsaukset ja robottihitsausoperointi.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat valinnaisia. Tehtävät ovat pääosin oman yksikön sisällä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 2 - 3 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 7

Erittäin vaativat ammattityöt, joihin sisältyy asiantuntijatehtäviä omassa yksikössä. Tehtäväalaan liittyvä työkokemus 4 - 6 vuotta. Esimerkkinä tämän ryhmän töistä ovat kunnossapidon neuvonta-, suunnittelu-, kehitys- ja ylläpitotehtävät. Vetureiden, sähkö- ja suurnopeusjunien, henkilövaunujen, kiskobussien ja isojen ratatyökoneiden

peruskorjausten ja suurten muutos/saneeraustöiden jälkeiset lopputarkastukset ja testaukset.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat monipuolisia ja useaan toimintoon liittyviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle. Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä monipuolinen 3 - 4 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 8

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntijatehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä monipuolinen 4 - 5 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 9

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntijatehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä monipuolinen ja laaja-alainen 5 - 6 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 10

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat toimintayksikön johtamistehtäviä tai itsenäisiä suunnittelutehtäviä. Tehtäviin liittyy tulosvastuuta ja edellytyksenä on laaja-alainen tehtäväalueen tuntemus ja yli 6 vuoden monipuolinen tehtäväalueeseen liittyvä työkokemus.

2. Työkohtaiset ohjeluukausipalkat ovat euroina seuraavat:

Työnvaativuus/ palkkaryhmä

	1.6.2022
1	1 971,22
2	2 053,03
3	2 148,60
4	2 251,14
5	2 366,89
6	2 483,99
7	2 594,19
8	2 696,46
9	2 803,01
10	2 913,66

Työehtosopimuksen 91 §:n mukaisen työkohtaisen erikoislisän tuntiarvo laske-
taan jakamalla työkohtainen palkka luvulla 160, jonka jälkeen saatu luku kerro-
taan maksettavalla erikoislisäprosentilla.

Työehtosopimuksen 92 §:n mukainen palkkaryhmien välisen eron tuntiarvo las-
ketaan jakamalla työkohtaisten palkkojen erotus luvulla 160.

3. Henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua
työsuhteen alkamisesta.

Pisteytys tehdään koulutuksen saaneiden esimiesten toimesta ja henkilökohtai-
sen pisteytyksen tulee vastata työntekijän ammatinhallintaa, työtulosta, huolelli-
suutta, monitaitoisuutta ja kokemusta. Tämä tarkistetaan vuosittain. Työntekijälle
selvitetään hänen niin halutessaan henkilökohtaisen pisteytyksen määräytymis-
perusteet ja pääluottamusmiehelle annetaan henkilökohtaisten palkanosuuksien
jakautuma.

Henkilökohtaiseen palkanosuuteen sisältyvän ammatinhallinnan, työtuloksen,
huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen määrittämisessä käytetään jär-
jestelmää, jossa pisteiden yhteismäärä on enintään 100 pistettä ja vähintään 12
pistettä seuraavasti:

Ammatinhallinta, painoarvo 15 %

Ammatinhallinta (ammattitaito) määritetään arvioimalla työntekijän taitoa suoriu-
tua esiintyvistä työhön liittyvistä valintatilanteista koskien työskentelytapaa, työ-
menetelmiä ja niiden kehittämistä.

Ammatinhallinta on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tarvitsee ohjausta työssä, pisteitä 3
2. Suoriutuu itsenäisesti ja ohjaustarve harvinainen, pisteitä 9
3. Selviää valintatilanteista ja kehittää työmenetelmiä, pisteitä 15.

Työtulos, painoarvo 20 %

Työtulos (työmäärä ja työn laatu) arvioidaan vertaamalla työntekijän aikaansaa-
maa työtulosta työlle määritellyyn normaaliin työn tulokseen.

Työtulos on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Työtulos alle normaalin ja myös laatuhuomautuksia, pisteitä 4.
2. Normaali työtulos ja laatuhuomautukset harvinaisia, pisteitä 12.
3. Työtulos ylittää normaalin eikä laatuhuomautuksia, pisteitä 20.

Huolellisuus, painoarvo 10 %

Huolellisuuden arvioinnissa otetaan huomioon ohjeiden sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttävää syytä.

Huolellisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Valvottava aika-ajoin sovittujen ohjeiden noudattamista, pisteitä 2.
2. Noudattaa pääsääntöisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 6.
3. Noudattaa huolellisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 10.

Monitaitoisuus, painoarvo 15 %

Monitaitoisuus arvioidaan sen mukaan, miten työntekijällä on valmiuksia ja miten hän tekee oman ammattinsa ulkopuolella useamman ammatti- tai tehtäväalueen töitä.

Monitaitoisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tekee vain oman ammattinsa tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 3.
2. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan yhden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 9.
3. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan kahden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 15.

Kokemus, painoarvo 40 %

Kokemososuuteen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työ sopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus.

Mikäli muu työkokemus on työ sopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Kokemus on jaettu neljään portaaseen:

1. Kokemusta 1 vuosi, pisteitä 16.
 2. Kokemusta 3 vuotta, pisteitä 24.
 3. Kokemusta 5 vuotta, pisteitä 32.
 4. Kokemusta 7 vuotta, pisteitä 40.
4. Ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen perusteella määritelty pisteytys muutetaan henkilökohtaiseksi palkanosuudeksi seuraavasti:

I	Pisteitä < 25, henkilökohtainen palkanosuus on 2 %
II	Pisteitä 26 - 31, henkilökohtainen palkanosuus on 4 %
III	Pisteitä 32 - 37, henkilökohtainen palkanosuus on 6 %
IV	Pisteitä 38 - 43, henkilökohtainen palkanosuus on 8 %
V	Pisteitä 44 - 51, henkilökohtainen palkanosuus on 10 %
VI	Pisteitä 52 - 63, henkilökohtainen palkanosuus on 12 %
VII	Pisteitä 64 - 75, henkilökohtainen palkanosuus on 14 %
VIII	Pisteitä 76 - 83, henkilökohtainen palkanosuus on 16 %
IX	Pisteitä > 84, henkilökohtainen palkanosuus on 18 %

Henkilökohtainen palkanosuus lasketaan työntekijälle määritetystä työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta.

4. § Erilliset lisät

1. Tuotantopalkkio

Varsinaisen työkohtaisen kuukausipalkan lisäksi maksetaan paikallisesti sovitun järjestelmän mukaisesti tuotantopalkkiota, jonka vaihteluväli on 2 - 15 % lasketuna työkohtaisten kuukausipalkkojen henkilöillä painotetusta keskiarvosta. Kukin työpaikka määrittelee keskimääräisen työkohtaisen kuukausipalkan ja tuotantopalkkion suuruuden.

Tuotantopalkkion suuruus ja siihen liittyvän mittariston toimivuus tarkistetaan kuuden kuukauden tarkastelujaksoin ottaen huomioon suoritustaso. Mittaristo määritellään työpaikkakohtaisesti.

2. Suihkupuhallus- ja ruiskumaalausammioissa työskenneltäessä maksetaan olosuhdelisää (kammiolisä) 1.6.2022 alkaen 0,69 euroa työtunnilta.
3. Junakaluston siirroista sekä testi- ja koeajoista maksetaan ao. pätevyyden saaneille ja ko. tehtäviä suorittaville seuraavasti:
 - 2. lk. liikenteenohjauksen alueella tapahtuva kaluston siirtäminen (vaihtotyö), johon ei sovelleta lakia liikenteen palveluista ja joka ei edellytä lupakirjaa: korvaus on 1.6.2022 lukien 137,01 e/kk.
 - 1. lk. liikenteenohjauksen alueella tapahtuva kaluston siirtäminen (vaihtotyö), johon ei sovelleta lakia liikenteen palveluista ja joka ei edellytä lupakirjaa: korvaus on 1.6.2022 lukien 197,35 e/kk.
4. Työntekijälle, joka toimii työryhmän vanhimpana tiimissä, maksetaan työkohtaista erikoislisää 3 %.
5. Työskenneltäessä poikkeuksellisen hankalissa ja vaikeissa olosuhteissa, jotka edellyttävät normaalia suurempaa valppautta, kuten erittäin korkeissa työkohteissa tai sähköjännitteellisten laitteiden esteettömässä ulottumassa, maksetaan kultakin tehdyltä työtunnilta erillistä lisää, joka on 1.6.2022 lukien 0,50 euroa.

Korkean paikan lisää ei kuitenkaan makseta, jos työ voidaan suorittaa lattialla tai lavalla, josta ei ole välitöntä putoamisvaaraa.

Hankalan työn lisää maksetaan seuraavissa töissä:

1. Jännitetyö SFS 6002 määritelmän mukaan
2. Jännitteisten virtapiirien vianhaku ja mittaustyöt (kosketussuoja osittain tai kokonaan poistettu), sekä sähköjännitteisten laitteiden esteettömässä ulotumassa työskentely
3. Koeajolla ja koekäytössä jännitteisenä (siirrettävällä mittarilla) suoritettavat vianhaku- ja mittaustyöt.
4. Muut työt, joita ovat esim:
 - veto- ja vaunukaluston katolla suoritettava huolto- ja korjaustyö
 - silta- ja pukkinosturin portaalityö
 - siltarakenteissa ja silloilla suoritettava työ
 - rautatieonnettomuuteen liittyvä raivaustyö
 - öljysäiliöiden sisäpuolinen puhdistus- ja korjaustyö
 - eristysvillojen asennus ja purku rakenteista
 - työt, joissa joudutaan käyttämään hengityssuojaimia.

PALKKALIITE 3. | RADANPITOON JA RATALAITTEISIIN LIITTYVÄT TYÖT

1. YLEISTÄ

1. § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy varsinaisten ratatöiden lisäksi ratatyöko-
neiden kuljettaminen sekä rautatieliikenteen ohjaus-, turva-, tietoliikenne- ja sähkö-
laitteisiin liittyvät työt sekä näihin liittyvät esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät.

2. § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 5 §:n mukaan ja tämän työehtosopimuksen 3 luvun
mukaisesti. Liikenteeseen välittömästi liittyvissä sähköratojen käyttökeskuksissa työ-
aika määräytyy kuitenkin työaikalain 7 §:n ja tämän työehtosopimuksen 4 luvun mu-
kaisesti. Työaikapankkia laajennetaan 40 tunnin miinuslimitillä, joka on käytettävissä
työntekijän suostumuksella.

2. PALKKAUSPERUSTEET

3. § Palkkaus

1. Työn vaativuuden perusteella jaetaan työt palkkaryhmiin palkkaryhmien esi-
merkkien ja tarvittaessa erikseen laadittujen työnkuvauksien avulla.

Työpaikoille sovittujen pariteettiryhmien tehtävänä on sijoittaa työt palkkaryhmiin
sekä tehdä vuosittain tarkistus ja laatia tarvittaessa työnkuvaukset työpaikalla
esiintyvistä töistä. Työnkuvaukset on tehtävä siten, että jälkeenpäin voidaan to-
deta työssä tapahtuneet muutokset. Töiden sisällön ja vaativuuden muuttuessa
määritetään palkkaryhmä uudelleen.

Pariteettiryhmän muodostavat tarvittavan koulutuksen saaneet, paikalliset olo-
suhteet ja työt tuntevat henkilöt.

Töiden palkkaryhmiin sijoittelussa otetaan huomioon mm. työn vaatima oppimis-
aika ja työhön sisältyvä vastuu. Työn oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka
kuluessa työn vaatima normaali suoritustaso ja työn tekemisen edellyttämä har-
kinta keskimäärin saavutetaan.

Palkkaryhmittelyssä työolosuhteet on huomioitu normaalitasoisena. Työolosuh-
teissa esiintyvien haittatekijöiden poiketessa oleellisesti normaalista, maksetaan
tästä korvauksena erillistä lisää jäljempänä mainitulla tavalla.

Työntekijälle määritetyn palkkaryhmän tulee vastata hänen tekemänsä työn vaativuutta. Palkkaryhmiin sijoittaminen määräytyy sen työn mukaan, mitä työntekijä pääasiassa tekee. Palkkaryhmittely tarkistetaan vuosittain, josta mahdollisesti aiheutuvat muutokset toteutetaan tarkistusta seuraavan kuukauden alusta lukien.

Työn vaativuuteen liittyvä työntekijän palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä ko. työntekijä pääasiassa tekee. Sovelletaan ns. 50 %:n sääntöä, joka todetaan vuosittain tapahtuvassa määrittelyssä. Jos minkään palkkaryhmän työ ei edusta vuositasolla tarkasteltuna yli puolta, määritellään työntekijän palkkaryhmä sen palkkaryhmän mukaan, jonka työt edustavat selvästi suurinta osuutta. Jos em. määrittelyä ei voida soveltaa, käytetään ajallisesti painotettua keskiarvoa.

Palkkaryhmä 1

Työt, joita voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen ja tavanomainen oppimisaika on enintään 3 kuukautta. Esimerkkinä tähän ryhmään kuuluvista töistä ovat harjoittelijan työtehtävät.

Palkkaryhmä 2

Ammattityöt, joiden edellyttämä tavanomainen oppimisaika on 3 - 12 kuukautta. Esimerkkinä tähän ryhmään kuuluvista töistä ovat mm. valvonnan alaisena suoritettavat eri alojen asennustehtävät.

Palkkaryhmä 3

Ammattityöt, joissa joudutaan ajoittain valitsemaan työmenetelmiä erilaisista vaihtoehtoista. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 1 - 2 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään kuuluvista töistä ovat mm. ratalaitteisiin liittyvät kaapelointityöt sekä radan uusimiseen ja kunnossapitoon liittyvät perustyöt.

Palkkaryhmä 4

Ammattityöt, jotka edellyttävät yksityiskohtaisia valintoja työn suoritustavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 2 - 3 vuotta ja useimmiten työt edellyttävät työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. erilaiset asennustehtävät sekä vaihteiden korjaustyöt.

Palkkaryhmä 5

Ammattityöt, jotka edellyttävät työhön liittyvää harkintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on 3 - 4 vuotta. Työn normaali suoritustaso edellyttää yleensä työhön liittyvää ammattikoulutusta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. vaativat asennus- ja korjaustyöt, raiteella liikkuvan kaivinkoneen ja ratatyövaunun kuljettajan työt sekä vaativat varastonhoitoon liittyvät työt.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat samankaltaisia ja ratkaisuhjeet yleisiä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 1 - 2 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 6

Vaativat ammattityöt, joissa työ edellyttää erityistä harkintaa ja valintaa työn yksityiskohtaisesta suorittamistavasta. Työn vaatima tavanomainen oppimisaika on yli 4 vuotta ja työt edellyttävät erityistä ammattikoulutusta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. itsenäisesti suoritettavat vaativat muutos-, ylläpito-, ja asennustyöt sekä raskaan raiteentukemiskoneen käyttö ja päällysrakenteen vaativat hitaustyöt.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, joissa esiintyvien ongelmien ratkaisut ovat valinnaisia. Tehtävät ovat pääosin oman yksikön sisällä. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä 2 - 3 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 7

Erittäin vaativat ammattityöt, joihin sisältyy asiantuntijatehtäviä omassa yksikössä. Töihin edellytetään työkokemusta 4 - 5 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. raiteenvaihtojunalla ja sepeliseulalla työskentely sekä itsenäisesti suoritettavat erityistehtävät kuten ultraäänitarkastukset, muutos- ja ylläpitotyöt sekä järjestelmissä esiintyvien häiriöiden poistaminen.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat monipuolisia ja useaan toimintoon liittyviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle. Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen 3 - 4 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 8

Erityisammattityöt, joihin liittyy vaativa ja/tai laaja-alainen tehtäväalan tuntemus. Tehtäväalaan liittyvää työkokemusta edellytetään 5 - 6 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. itsenäisesti suoritettavat vaativat ja/tai laaja-alaiset muutos- ja ylläpitotyöt, neuvonta ja opastus sekä järjestelmissä esiintyvien häiriöiden poistaminen.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntijatehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaan liittyvä monipuolinen 4 - 5 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 9

Erikoisammattityöt, joihin liittyy vaativa ja laaja-alainen tehtäväalan tuntemus. Tehtäväalaan liittyvää työkokemusta edellytetään yli 6 vuotta. Esimerkkinä tähän ryhmään sijoittuvista töistä ovat mm. käyttökeskuspäivystäjän työt sekä laaja-alaiset useampaan laitekokonaisuuteen liittyvät muutos- ja ylläpitotyöt, neuvonta ja opastus sekä näissä järjestelmissä esiintyvien häiriöiden poistaminen.

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat laaja-alaisia asiantuntijatehtäviä. Tehtävät ulottuvat myös oman yksikön ja yrityksen ulkopuolelle.

Edellytyksenä on tehtäväalaaan liittyvä monipuolinen ja laaja-alainen 5 - 6 vuoden työkokemus.

Palkkaryhmä 10

Esimies-, työnjohto- ja suunnittelutehtävät, jotka ovat toimintayksikön johtamistehtäviä tai itsenäisiä suunnittelutehtäviä. Tehtäviin liittyy tulosvastuuta ja edellytyksenä on laaja-alainen tehtäväalueen tuntemus ja yli 6 vuoden monipuolinen tehtäväalueeseen liittyvä työkokemus.

2. Työkohtaiset ohjekuukausipalkat ovat euroina seuraavat:

Työnvaativuus/ palkkaryhmä	Työkohtainen ohjekuukausipalkka 1.6.2022
1	1 885,26
2	1 974,30
3	2 090,81
4	2 173,00
5	2 275,78
6	2 371,71
7	2 481,33
8	2 577,25
9	2 714,29
10	2 817,06

3. Työehtosopimuksen 91 §:n mukaisen työkohtaisen erikoislisän tuntiarvo lasketaan jakamalla työkohtainen palkka luvulla 160, jonka jälkeen saatu luku kerrotaan maksettavalla erikoislisäprosentilla.

Työehtosopimuksen 92 §:n mukainen palkkaryhmien välisen eron tuntiarvo lasketaan jakamalla työkohtaisten palkkojen erotus luvulla 160.

4. Henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Pisteytys tehdään koulutuksen saaneiden esimiesten toimesta ja henkilökohtaisen pisteytyksen tulee vastata työntekijän ammatinhallintaa, työtulosta, huolellisuutta, monitaitoisuutta ja kokemusta. Tämä tarkistetaan vuosittain. Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan henkilökohtaisen pisteytyksen

määräytymisperusteet ja pääluottamusmiehelle annetaan henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautuma.

Henkilökohtaiseen palkanosuuteen sisältyvän ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen määrittämisessä käytetään järjestelmää, jossa pisteiden yhteismäärä on enintään 100 pistettä ja vähintään 12 pistettä seuraavasti.

Ammatinhallinta, painoarvo 15 %

Ammatinhallinta (ammattitaito) määritetään arvioimalla työntekijän taitoa suoriutua esiintyvistä työhön liittyvistä valintatilanteista koskien työskentelytapaa, työmenetelmiä ja niiden kehittämistä.

Ammatinhallinta on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tarvitsee ohjausta työssä, pisteitä 3.
2. Suoriutuu itsenäisesti ja ohjaustarve harvinainen, pisteitä 9.
3. Selviää valintatilanteista ja kehittää työmenetelmiä, pisteitä 15.

Työtulos, painoarvo 20 %

Työtulos (työmäärä ja työn laatu) arvioidaan vertaamalla työntekijän aikaansaama työtulosta työlle määritellyyn normaaliin työn tulokseen.

Työtulos on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Työtulos alle normaalin ja myös laatuhuomautuksia, pisteitä 4.
2. Normaali työtulos ja laatuhuomautukset harvinaisia, pisteitä 12.
3. Työtulos ylittää normaalin eikä laatuhuomautuksia, pisteitä 20.

Huolellisuus, painoarvo 10 %

Huolellisuuden arvioinnissa otetaan huomioon ohjeiden sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttävää syytä.

Huolellisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Valvottava aika-ajoin sovittujen ohjeiden noudattamista, pisteitä 2.
2. Noudattaa pääsääntöisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 6.
3. Noudattaa huolellisesti sovittuja ohjeita, pisteitä 10.

Monitaitoisuus, painoarvo 15 %

Monitaitoisuus arvioidaan sen mukaan, miten työntekijällä on valmiuksia ja miten hän tekee oman ammattinsa ulkopuolella useamman ammatti- tai tehtäväalueen töitä.

Monitaitoisuus on jaettu kolmeen portaaseen:

1. Tekee vain oman ammattinsa tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 3.
2. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan yhden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 9.
3. Tekee oman ammattinsa ulkopuolella olevan kahden ammatti- tai tehtäväalueen töitä, pisteitä 15.

Kokemus, painoarvo 40 %

Kokemusosuuteen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työsopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus.

Mikäli muu työkokemus on työsopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Kokemus on jaettu neljään portaaseen:

1. Kokemusta 1 vuosi, pisteitä 16.
 2. Kokemusta 3 vuotta, pisteitä 24.
 3. Kokemusta 5 vuotta, pisteitä 32.
 4. Kokemusta 7 vuotta, pisteitä 40.
5. Ammatinhallinnan, työtuloksen, huolellisuuden, monitaitoisuuden ja kokemuksen perusteella määritetty pisteytys muutetaan henkilökohtaiseksi palkanosuudeksi seuraavasti:
- | | |
|------|--|
| I | Pisteitä < 25, henkilökohtainen palkanosuus on 2 % |
| II | Pisteitä 26 - 31, henkilökohtainen palkanosuus on 4 % |
| III | Pisteitä 32 - 37, henkilökohtainen palkanosuus on 6 % |
| IV | Pisteitä 38 - 43, henkilökohtainen palkanosuus on 8 % |
| V | Pisteitä 44 - 51, henkilökohtainen palkanosuus on 10 % |
| VI | Pisteitä 52 - 63, henkilökohtainen palkanosuus on 12 % |
| VII | Pisteitä 64 - 75, henkilökohtainen palkanosuus on 14 % |
| VIII | Pisteitä 76 - 83, henkilökohtainen palkanosuus on 16 % |
| IX | Pisteitä > 84, henkilökohtainen palkanosuus on 18 % |

Henkilökohtainen palkanosuus lasketaan työntekijälle määritetystä työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta.

4. § Erilliset lisät

1. Tuotantopalkkio
Varsinaisen työkohtaisen kuukausipalkan lisäksi voidaan maksaa paikallisesti sovitun järjestelmän mukaisesti tuotantopalkkiota. Tällainen paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

2. Ammattitutkintolisä
Sähkö-, turvalaite- ja tietoliikenneasentajalle maksetaan seuraavista opetushallituksen hyväksymissä koulutuslaitoksissa suoritetuista ammattitutkinnoista ammattitutkintolisää:

2 %:n lisä

Sähkölaitosasentajan ammattitutkinto
Kiskoliikenteen turvalaiteasentajan ammattitutkinto
Tietoliikenneasentajan ammattitutkinto

4 %:n lisä

Sähkölaitosyliasentajan erikoisammattitutkinto
Tietoliikenneyliasentajan erikoisammattitutkinto
Kiskoliikenteen turvalaiteyliasentajan erikoisammattitutkinto

Ammattitutkintolisä lisätään henkilökohtaiseen osuuteen. Ammattitutkintolisiä ei makseta useampia samanaikaisesti.

3. Sähköratojen huoltoauton (Tte/Tta) kuljettajalle maksetaan ajetun työvuoron tunneilta työkohtaista erikoislisää 4 %.
4. Pylväissä, mastoissa ym. korkeissa paikoissa maksetaan olosuhdelisää euroina seuraavasti:

	1.6.2022
15 - 35 m	5,50
35 - 55 m	8,39
55 - 75 m	9,68
75 - 95 m	11,02
95 - 115 m	12,60
yli 115 m	13,86

Lisäkorvaus määräytyy yhtämittaisen työnteon aikana esiintyneen ja korkeimman työskentelypaikan mukaan. Mastoon rinnastetaan myös tornit ja erikoispylväät, mikäli torniin ei voida päästä hissillä tai sisäpuolisia portaita (tikkaita ja kelkka pois lukien) pitkin ja mikäli työtä ei voida suorittaa lattialla tai lavalla, josta ei ole välitöntä putoamisvaaraa. Työnteosta katolla sijaitsevilla mastoissa maksettavista lisäkorvauksista sovitaan kussakin tapauksessa erikseen. Korvaus suoritetaan jokaiselta alkavalta tunnilta.

3. PAIKALLINEN SOPIMINEN VUOSILOMASTA

1. Vuosilomapäivien laskentasäännöstä (arkilauantai -laskenta) voidaan paikallisesti sopia toisin.

Liite 1 / YLEISSOPIMUS

1. Yleisiä määräyksiä

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 tasavertainen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

Työehtosopimusosapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisatiomuutoksen 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 (30.3.2007/334) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. Yhteistoiminta työpaikalla

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Yhteistoiminnassa on pyrittävä osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Tarvittaessa työntekijäin edustajaksi voidaan nimetä myös ammattijärjestön edustaja.

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334), työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44), työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (8.8.1986/609) 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 kytetään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveyden-huoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä, aluepääluottamusmiestä tai työpaikkaluottamusmiestä, jonka asianomainen ammattiosasto tai ammattiosastot tai tämän sopimuksen tarkoittama ammattijärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Mikäli yrityksen henkilöstöryhmää varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tässä sopimuksen tarkoitettu pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Valitseminen

Aluepää-, tai pääluottamusmiesten sekä luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan yrityskohtaisesti. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. yrityksen koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä sekä yrityksessä suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille 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 nimeille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Neuvottelujärjestys

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

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

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 työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44). Työsuojelun yhteistoiminnasta voidaan sopia yrityskohtaisesti.

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. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialueitaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovi-
taan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 nel-
jännessä kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava
huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasia-
miehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksen-
mukaisesta yhteistoimintamuodosta sovietaan paikallisesti ottaen huomioon työ-
paikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuh-
teet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa
varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

*Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin,
kun yrityksessä työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 työnteki-
jää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden luku-
määrä on yhteensä vähintään 10.*

3.3 Ilmoitukset

Työpaikalla toimivan ammattiosaston tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti
työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamus-
miehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta
luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä.
Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen si-
jaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluval-
tuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.
Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvot-
teluja heidän kanssaan.

4. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen sekä muun henkilöstön edustajan asemaa koskevat määräykset

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on
oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään.
Muulla luottamusmiehellä kuin pääluottamusmiehellä, työsuojeluasiamiehellä
sekä muilla yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään
yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöstön edustajilla on oikeus saada tilapäisesti
vapautus työstä.

Järjestettäessä edellä tarkoitettua vapautusta tulee ottaa huomioon muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, tuotannon ja toiminnan luonne sekä tehtävien määrä.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoin työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan ansionmenetyksen korvaus toteutetaan siten, että kuukausipalkkainen työntekijä saa sen ansion, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan.

Mikäli henkilöstön edustaja hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työsuhteeseen kuuluvista tehtävistään, korvataan ansionmenetys edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti, taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantajan toimesta asetettaviin työryhmiin nimetään henkilöstöjärjestöjen ehdotuksesta jäseniksi pääasiassa luottamushenkilöitä, mutta mahdollisesti myös muita henkilöitä henkilöstön edustajiksi. Viimeksi mainittujen henkilöiden osalta saadaan hänen työaikansa merkitä ja ansionmenetyksensä korvata kuten luottamusmiehelle työryhmätyöhön osallistumisen ajalta.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen puhelinta ja tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Järjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että alue-, tai pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kohdalla tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve ja 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 alemmipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. 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 haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

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.

Luottamusmiehellä tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan pätevöittävää koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

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

Yksilösuoja

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan

pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteellinen sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsuhtelainsäädännön 12 luvun 2 §:n 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, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsuhtelainsäädännön 12 luvun 1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

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

5. Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua annetaan tämän sopimuksen mukaiselle ammattijärjestölle palkkatilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisen väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta sovitaan tarkemmin yrityskohtaisesti. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa työntekijöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta

sekä yrityksen toimintayksiköstä tai sitä vastaavasta. Pyydettyäessä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työntekijöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

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

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- 1) yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta;
- 2) vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;
- 3) vuosittain yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) 16 §:n tarkoittama henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatissalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammatissalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6. Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton 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 alakohdaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja. 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. Kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen voidaan käyttää myös sähköpostia. Sähköpostiviestin ja ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7. 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. 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.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai tämän sopimuksen allekirjoittaneet järjestöt tai yrityskohtaisesti työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. 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 on yrityskohtaisesti hyväksytty, työnantaja maksaa alue-, pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle, erityisvaltuutetulle ja piirivaltuutetulle sekä heidän varamiehensä, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskustoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 45,41 euroa ope-
tusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahana maksetaan 22,71 euroa.

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 etuuk-
sien vähenemistä.

8. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8.1 Yleistä

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

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

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

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

Työnantajan on mikäli mahdollista ilmoitettava pääluottamusmiehelle käyttämänsä aliurakoitsijan palveluksessa olevien työntekijöiden luottamusmiehen yhteystiedot.

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 itsenäinen yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työehtosopimus.

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 toimitamat 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. Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus tulee voimaan 16.2.2005 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Yritykset ja allekirjoittanut ammattijärjestö voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen koskevia sopimusmääräyksiä

Helsingissä, 8 päivänä helmikuuta 2005

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY
RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY

Liite 2 / Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osapuolten välisen rautatiealan työehtosopimuksen osana.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsopimussuhteista työntekijää tai toimihenkilöä.

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen 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 työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n 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 työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työehtosopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työehtosopimus 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 työehtosopimus.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työehtosopimuksen 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. Työntantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työehtosopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työntantajan kuitausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työehtosopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työntantajalle 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 tasaukseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitukseksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työntantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työehtosopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työehtosopimus 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 toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe

työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menettelyistä 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 työehtosopimuksen 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. Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työehtosopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Lomautusta edeltävästä yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukaisesta neuvotteluajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella

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 työehtosopimuslain 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 kestoista. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta

maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus 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 lomautusilmoitusai-
kaa 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 vähyys vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

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 oletettu 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 työehtosopimus 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 työ-sopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnte-ko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnanta-jalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisin-taan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukau-den alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumisme-noiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle vii-meistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä voidaan sopia yrityskohtaisesti samanaikai-sesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomisjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä mo-mentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä ta-pahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mu-kaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työ-kyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yrityskohtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yrityskohtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevista riidoista nou-datetaan 2 vuoden kanneaikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Osapuolten välisessä yleissopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettu-jen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n 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 tuotannollisille ja taloudellisella perusteella tai saaneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksestä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla.

Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen töttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen

otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Liite 3. / Matkakustannusten korvaamista koskeva sopimus

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

Tätä sopimusta sovelletaan työntekijöiden kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen matkojen matkakustannusten korvaamiseen, ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, ei suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen työnantajan varoista.

2 § Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, ruokarahaa, majoittumis- tai hotellikorvausta, yömatkarahaa ja auto- ja junaliikenteessä matkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka työntekijä esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuna matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa, kun henkilö lähtee työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy, kun hän palaa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha ja majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan (www.vero.fi), ellei jäljempänä toisin todeta.

Autolla

Kunkin 1.1. alkavan kalenterivuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5000 ensimmäiseltä kilometriltä maksetaan verohallinnon päätöksen mukainen korvaus, ja seuraavilta kilometreiltä maksetaan 11 prosenttia alhaisempi korvaus.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

Taksilla, tilaus- tai vuokra-ajoneuvolla tai muulla tavalla suoritetusta matkasta korvataan maksettu kustannus, jos sen käyttö on perusteltua ottaen huomioon 5 §:n edellytykset.

8 § Eräät ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset

Ulkomaan työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) taksin käyttö matkalla lentoasemalle tai lentoasemalta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista,
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1500 euron vakuutusmäärästä
- 5) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai työpaikkaan.

10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

Osapäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt

- 1) yli 8 tuntia; tai
- 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00 - 7.00 välisenä aikana.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt yli 12 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli 12 tunnilla se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

11 § Päivärahojen suuruus

Osapäivärahan tai kokopäivärahan suuruus määräytyy verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan.

12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai jonne se Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla; on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kahdellatoista tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (35 %:n tai 65 %:n mukaisesti korvatun) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Työntekijällä, jonka työpaikka on ulkomailla, on 2 ja 3 momenteista poiketen oikeus saada sellaisesta matkasta, joka kestää kahdeksasta tunnista viiteentoista tuntiin tahi jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella ja enintään viidellätoista tunnilla, tältä osin ulkomaan päiväraha, joka on 50 % näiden sopimusmääräysten liitteessä sovitusta päivärahasta, jota maksetaan siinä maassa tai alueella, jossa matka on tehty tai jonne se päättyy. Jos matka kestää yli viisitoista tuntia tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli viidellätoista tunnilla, suoritetaan ulkomaan päiväraha kokonaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

Päivärahan suuruudet matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten määräytyvät verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan.

13 § Matkaraha

Päivärahan sijasta suoritetaan junahenkilökunnalle matka-ajalta matkarahaa jokaiselta matkaan käytetyltä tunnilta. Jos matka-aika on yli 24 tuntia, suoritetaan sen ajalta kuitenkin päivärahaa, majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa ao. määräysten mukaisesti. Matkarahaan oikeuttavaksi matka-ajaksi luetaan myös matkaan liittyviin aloittamis- ja lopettamistöihin käytetty aika. Matka-raham suuruus on 1/24 osa kokopäivärahasta. Matkarahaan oikeuttavaa työmatkaa ei keskeytä työpaikalla käynti ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien

työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että työntekijä tämän jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

14 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisältynyt muonitus, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi aterialla. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

15 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 6 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa kokopäivärahan määrästä.

16 § Ruokarahaa

Jos työntekijä tilapäisesti työnjohdon määräyksestä jonkin tehtävän suorittamista varten joutuu matkustamaan vähintään 5 km:n päähän varsinaisen työpaikkansa ulkopuolelle ja viipyy tällä matkalla vähintään 2 tuntia ja on tämän takia estynyt ruokailemasta vakinaisessa ruokailupaikassaan varsinaisella ruokailuajalla, maksetaan hänelle, ellei hän ole oikeutettu päivärahaan tai ateriakorvaukseen, ruokarahaa 8,54 euroa päivää kohti.

Jos työntekijä edellä 1 momentin edellyttämissä oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli säännöllisen työajan, hänelle maksetaan aiheutuvien kustannusten korvaukseksi ruokarahaa 8,54 euroa päivältä.

17 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tosittien mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdolliset verot ja maakohtaisen käytännön mukaisesti perittävät kiinteät palvelusrahast.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, jos se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Jos työntekijä ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoittumispaikkakunnalla klo 21.00 - 07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan saannotuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana, kuitenkin enintään puolet hotellihuoneen vuorokausihinnasta.

18 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kaksitoista tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00 - 7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus määräytyy verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tahi hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

19 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 5 – 7, 9 – 12 §:ien mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 5, 8 – 12, 14 – 15 ja 18 §:ien mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 15 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:

- a) 1 - 21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen,
- b) 22-28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osa-päivärahan tai ateriakorvauksen määrästä ja
- c) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

20 § Matka-ajan palkka

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

21 § Ennakko

Työntekijällä on oikeus tarvittaessa saada ennakkoa matkaa varten. Alle 24 tuntia kestävältä matkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

22 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta kirjallisella matkalaskulla, joka on toimitettava työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun ennakoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin ajan kuluessa.

Työnantaja voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

23 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Liite 4 / Suhteellisten työtuntinormien taulukot

LISÄ- JA YLITYÖN LASKENTA

YLITYÖKYNYS 115.00

Yli – ja lisätyökorvausten laskeminen työajaksossa, jonka säännöllinen työaika (ylityökorvauskynys) on 115 tuntia 00 minuuttia sekä työaika (lisätyökorvauskynys) 107.00, 99.00, 91.00 ja 83.00

Työtunnit, joiden tultua ylityksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan		Työtunnit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan									
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
115 t 00 min 50%:n ylityökyynys	133 t 00 min 100%:n ylityökyynys	Max h	107 t 00 min lisätyökyynys	Max h	99 t 00 min lisätyökyynys	Max h	91 t 00 min lisätyökyynys	Max h	83 t 00 min lisätyökyynys	Max h	
115 00	133 00	18	107 00	8	99 00	16	91 00	24	83 00	32	

YLITYÖKYNYS 107.00

Yli – ja lisätyökorvausten laskeminen työajaksossa, jonka säännöllinen työaika (ylityökorvauskynys) on 107 tuntia 00 minuuttia sekä työaika (lisätyökorvauskynys) 99.00, 91.00, 83.00 ja 75.00

Työtunnit, joiden tultua ylityksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan		Työtunnit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan									
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
107 t 00 min 50%:n ylityökyynys	133 t 00 min 100%:n ylityökyynys	Max h	99 t 00 min lisätyökyynys	Max h	91 t 00 min lisätyökyynys	Max h	83 t 00 min lisätyökyynys	Max h	75 t 00 min lisätyökyynys	Max h	
107 00	133 00	26	99 00	8	91 00	16	83 00	24	75 00	32	

SUhteellisten Työtuntinormien Taulukot

Taulukko 1

Yli- ja lisätyökorvausten laskeminen keskeytyneessä työajaksossa, jonka säännöllinen työaika (ylityökorvauskynnys) on 115 tuntia 00 minuuttia sekä työaika (lisätyökorvauskynnys) 107.00, 99.00, 91.00 ja 83.00

Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan					Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan							
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Lask Pv	115 t 00 min 50%:n ylityökyynnys	133 t 00 min 100%:n ylityökyynnys	Max h	107 t 00 min lisätyökyynnys	Max h	99 t 00 min lisätyökyynnys	Max h	91 t 00 min lisätyökyynnys	Max h	83 t 00 min lisätyökyynnys	Max h	Lask pv
1	5 t 29 min	6 t 20 min	1	5 t 06 min	0	4 t 43 min	1	4 t 20 min	1	3 t 57 min	2	1
2	10 57	12 40	2	10 11	1	9 26	2	8 40	2	7 54	3	2
3	16 26	19 00	3	15 17	1	14 09	2	13 00	3	11 51	5	3
4	21 54	25 20	3	20 23	2	18 51	3	17 20	5	15 49	6	4
5	27 23	31 40	4	25 29	2	23 34	4	21 40	6	19 46	8	5
6	32 51	38 00	5	30 34	2	28 17	5	26 00	7	23 43	9	6
7	38 20	44 20	6	35 40	3	33 00	5	30 20	8	27 40	11	7
8	43 49	50 40	7	40 46	3	37 43	6	34 40	9	31 37	12	8
9	49 17	57 00	8	45 51	3	42 26	7	39 00	10	35 34	14	9
10	54 46	63 20	9	50 57	4	47 09	8	43 20	11	39 31	15	10
11	60 14	69 40	9	56 03	4	51 51	8	47 40	13	43 29	17	11
12	65 43	76 00	10	61 09	5	56 34	9	52 00	14	47 26	18	12
13	71 11	82 20	11	66 14	5	61 17	10	56 20	15	51 23	20	13
14	76 40	88 40	12	71 20	5	66 00	11	60 40	16	55 20	21	14
15	82 09	95 00	13	76 26	6	70 43	11	65 00	17	59 17	23	15
16	87 37	101 20	14	81 31	6	75 26	12	69 20	18	63 14	24	16
17	93 06	107 40	15	86 37	6	80 09	13	73 40	19	67 11	26	17
18	98 34	114 00	15	91 43	7	84 51	14	78 00	21	71 09	27	18
19	104 03	120 20	16	96 49	7	89 34	14	82 20	22	75 06	29	19
20	109 31	126 40	17	101 54	8	94 17	15	86 40	23	79 03	30	20
21	115 00	133 00	18	107 00	8	99 00	16	91 00	24	83 00	32	21

SUhteellisten Työtuntinormien Taulukot

Taulukko 2

Yli- ja lisätyökorvausten laskeminen keskeytyneessä työajassa, jonka säännöllinen työaika (ylityökorvauskynnys) on 107 tuntia 00 minuuttia sekä työaika (lisätyökorvauskynnys) 99.00, 91.00, 83.00 ja 75.00

Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan				Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan								
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Lask Pv	107 t 00 min 50%:n ylityökynnys	133 t 00 min 100%:n ylityökynnys	Max H	99 t 00 min lisätyökynnys	Max h	91 t 00 min lisätyökynnys	Max h	83 t 00 min lisätyökynnys	Max h	75 t 00 min lisätyökynnys	Max h	Lask pv
1	5 t 06 min	6 t 20 min	1	4 t 43 min	0	4 t 20 min	1	3 t 57 min	1	3 t 34 min	2	1
2	10 t 11	12 t 40	2	9 t 26	1	8 t 40	2	7 t 54	2	7 t 09	3	2
3	15 t 17	19 t 00	4	14 t 09	1	13 t 00	2	11 t 51	3	10 t 43	5	3
4	20 t 23	25 t 20	5	18 t 51	1	17 t 20	3	15 t 49	5	14 t 17	6	4
5	25 t 29	31 t 40	6	23 t 34	2	21 t 40	4	19 t 46	6	17 t 51	8	5
6	30 t 34	38 t 00	7	28 t 17	2	26 t 00	5	23 t 43	7	21 t 26	9	6
7	35 t 40	44 t 20	9	33 t 00	3	30 t 20	5	27 t 40	8	25 t 00	11	7
8	40 t 46	50 t 40	10	37 t 43	3	34 t 40	6	31 t 37	9	28 t 34	12	8
9	45 t 51	57 t 00	11	42 t 26	3	39 t 00	7	35 t 34	10	32 t 09	14	9
10	50 t 57	63 t 20	12	47 t 09	4	43 t 20	8	39 t 31	11	35 t 43	15	10
11	56 t 03	69 t 40	14	51 t 51	4	47 t 40	8	43 t 29	13	39 t 17	17	11
12	61 t 09	76 t 00	15	56 t 34	5	52 t 00	9	47 t 26	14	42 t 51	18	12
13	66 t 14	82 t 20	16	61 t 17	5	56 t 20	10	51 t 23	15	46 t 26	20	13
14	71 t 20	88 t 40	17	66 t 00	5	60 t 40	11	55 t 20	16	50 t 00	21	14
15	76 t 26	95 t 00	19	70 t 43	6	65 t 00	11	59 t 17	17	53 t 34	23	15
16	81 t 31	101 t 20	20	75 t 26	6	69 t 20	12	63 t 14	18	57 t 09	24	16
17	86 t 37	107 t 40	21	80 t 09	6	73 t 40	13	67 t 11	19	60 t 43	26	17
18	91 t 43	114 t 00	22	84 t 51	7	78 t 00	14	71 t 09	21	64 t 17	27	18
19	96 t 49	120 t 20	24	89 t 34	7	82 t 20	14	75 t 06	22	67 t 51	29	19
20	101 t 54	126 t 40	25	94 t 17	8	86 t 40	15	79 t 03	23	71 t 26	30	20
21	107 t 00	133 t 00	26	99 t 00	8	91 t 00	16	83 t 00	24	75 t 00	32	21



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihe 020 595 5000
www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23
PL 101, 00531 HELSINKI
Puhelin: 010 77031
www.jhl.fi