

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus

25.3.2022 – 29.2.2024

SISÄLTÖ

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1. SOVELTAMISALA	4
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	4
2. TYÖSUHDE	4
2 § TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN	4
3 § MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS	4
4 § OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET	5
5 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN	5
3. TYÖAIKA	5
6 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	5
7 § JAKSOTTELU	6
8 § TYÖAIKALYHENNYS	7
9 § YLITYÖ	7
10 § ILTA- JA YÖLISÄ	8
11 § VUOROLISÄ	8
12 § VARALLAOLOKORVAUS	8
13 § HÄLYTYSKORVAUS	8
14 § SOITTOKORVAUS	9
4. PALKKAUS	9
15 § PALKKAUSMUOTO	9
16 § VAATIVUUSLUOKITTELU	9
17 § VAATIVUUSLUOKAN MUUTOS	10
18 § VAATIVUUSLUOKAN TILAPÄINEN MUUTOS	10
19 § KOKEMUSVUODET JA VÄHIMMÄISPALKAT	11
19A § LISÄT VAATIVUUS- JA KOKEMUSLUOKAN NOUSTESSA	11
20 § TEHTÄVÄLISÄ	11
21 § PÄTEVYYSLISÄ	11
5. VUOSILOMA	12
22 § VUOSILOMA	12
23 § LOMARAHAA	13
24 § LOMARAHAN VAIHTO PALKALLISEKSI VAPAAKSI	13
25 § VUOSILOMASAPATTI	13
6. POISSAOLOT	14
26 § LAPSEN SYNTYMÄ	14
27 § SAIRASTUMINEN	14
28 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	15
29 § LYHYT TILAPÄISPOISSAOLO	15
7. MATKAT	16
30 § MATKAKUSTANNUKSET	16
8. VAKUUTUS JA ELÄKE	16
31 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	16
32 § ELÄKE-EDUT	16

9. NEUVOTTELUJÄRJESTYS	16
33 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA	16
34 § LUOTTAMUSMIES	16
35 § KOULUTUS	16
35A § YHTEISTOIMINTA	17
36 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	17
37 § TYÖRAUHAVELVOITE	17
10. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	17
38 § JÄSENMAKSUPERINTÄ	17
39 § LIITTOJEN JA KESKUSJÄRJESTÖJEN VÄLISET SOPIMUKSET	17
40 § SOPIMUKSEN ESILLÄOLO	17
41 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	18
LIITE 1 TUNTIPALKKAISTEN ERITYISMÄÄRÄYKSET	19
LIITE 2 TYÖSOPIMUSMALLI	21
LIITE 3 SÄÄNNÖLLISEN LAUANTAITYÖN TYÖAIKAJÄRJESTELYT	22
PAIKALLINEN SOPIMUS LAUANTAITYÖN TEETTÄMISESTÄ	25
SOPIMUS LAUANTAITYÖN TEETTÄMISESTÄ (TYÖSOPIMUKSEN LIITE)	27
LIITE 4 PALKAT	28
LIITE 5 LIITTOJEN SUOSITUS YHTEISTOIMINNAN KEHITTÄMISESTÄ	30
LIITE 6 TYÖNKUVAUSLOMAKE	31
LIITE 7 VAATIVUUSLUOKITTELUTAULUKKO	32
LIITE 8 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	33
LIITE 9 KOULUTUSSOPIMUS	43
LIITE 10 YHTEISTOIMINTASOPIMUS	45

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus 25.3.2022 – 29.2.2024

1 § Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 25.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 saakka, ellei sopimus jäljempänä ilmenevällä tavalla pääty 28.2.2023.

2 § Palkankorotukset vuonna 2022 ja 2023

Palkankorotukset vuonna 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 prosenttia. Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.6.2022 lukien 1,5 prosenttia.

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 lukien yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus on 0,4 prosenttia laskettuna työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden huhtikuun 2022 siitä palkkasummasta, jota korotetaan työehtosopimuksen mukaisella yleiskorotuksella. Yhtiökohtaisen erän toteuttamisesta sovitaan paikallisesti 15.5.2022 mennessä luottamusmiehen tai tämä puuttuessa henkilöstön kanssa. Mikäli paikallisissa neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, työnantaja toteuttaa erän korottamalla toimihenkilön henkilökohtaista palkkaa.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta, ottaen huomioon työsuorituksen tuloksellisuuden ja ammattitaidon kehittymisen ja palkkarakenteessa mahdollisesti olevat epäkohdat.

Työnantaja ilmoittaa 30.6.2022 mennessä luottamusmiehelle tai tämän puuttuessa henkilöstölle yrityskohtaisen erän kokonaiseuromäärän, korotuksen saaneiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen euromääräisenä. Edellä mainitut tiedot annetaan myös erikseen naisten ja miesten osalta. Tämä edellyttää kuitenkin, että molemmissa ryhmissä on vähintään 6 toimihenkilöä.

Henkilöstön edustajien lisiä korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 prosenttia.

Tehtävä- ja pätevyyslisiä korotetaan 1.6.2022 lukien 1,5 prosenttia. Lisien vähimmäismäärät ovat 1.6.2022 lukien 90 euroa.

Palkankorotukset vuonna 2023

Vuoden 2023 palkankorotuksista neuvotellaan 30.11.2022 mennessä. Ellei neuvottelutulosta saavuteta, päättyy työehtosopimus 28.2.2023.

3 § Tekstimuutokset

Muutetaan luottamusmiessopimuksen 6 §:n 4. kohdan sana "lokakuun" sanaksi "syyskuun".

4 § Erinäiset määräykset

Henkilökohtaisena kuukausi- ja tuntipalkkana pidetään toimihenkilön kuukausittain maksettavaa rahapalkkaa, joka muodostuu taulukkopalkasta, pätevyyslisistä ja muista säännöllisesti maksettavista lisistä, jotka eivät riipu työtehtävistä (tehtävälisät) tai olosuhteista (lauantai-, ilta-, yö- ja vuorolisät, varallaolo-, hälytystyö- ja soittokorvaus).

Tällä sopimuksella ei muuteta yrityksessä olevaa käytäntöä toimihenkilöiden ruokailusta. Työnantaja on kuitenkin velvollinen järjestämään ruokailun.

Puhelinpalvelussa tai muussa laitesidonnaisessa työssä olevien elpymistauoista neuvotellaan yrityskohtaisesti.

Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavomaisia toimistovälineitä sekä internet-yhteyksiä (sähköposti).

5 § Työryhmät

1. Perhevapaatyöryhmä

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää 15.6.2022 mennessä perhevapaalainsäädännön uudistuksen vaikutuksia työehtosopimuksen lapsen syntymään liittyviin määräyksiin. Ollessaan yksimielinen työryhmä sopii työehtosopimukseen tarvittavat muutokset.

2. Vuosilomatyöryhmä

Työryhmä selvittää sopimuskauden aikana mahdollisuutta siirtyä vuosilomien ansainnassa ja lomien antamisessa viisipäiväiseen vuosilomaviikkoon siten, että uutta järjestelmää voitaisiin soveltaa 1.4.2023 lukien.

3. Tilastotyöryhmä

Sopijapuolten tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa.

4. Etätyöryhmä

Työryhmä selvittää tarpeet ja mahdollisuudet laatia etätyön tekemistä koskeva suositus.

5. Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmän tehtävän on selvittää 30.9.2022 mennessä

- a) nykyisten palkkausta koskevien työehtosopimusmääräysten muuttamistarpeet ja mahdollisuudet
- b) millä edellytyksillä vaativuusluokittelusta voidaan paikallisesti sopia toisin.

Jatkuvan neuvottelun periaate kirjataan allekirjoituspöytäkirjaan.

Helsingissä 25.3.2022

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Ammattiliitto Pro ry

1. SOVELTAMISALA

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

1. Sopimus sitoo sopijapuolten jäseniä.
2. Sopimusta noudatetaan luottotieto- ja perintäyrityksissä.
3. Sopimus ei koske:
 - a) yritysjohtajia
 - b) henkilöstöpäälliköitä
 - c) siivoojia, talonmiehiä ja muita työntekijöitä
 - d) kesäapulaisia.
4. Tuntipalkkaisten työehtojen poikkeamat ovat liitteessä 1.

2. TYÖSUHDE

2 § TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN

1. Työsopimus tehdään työsuhteen alussa kirjallisesti mallin mukaan (liite 2).
2. Työehtosopimusta paremmista ehdoista on sovittava kirjallisesti.
3. Työsuhteen alussa noudatetaan enintään kulloinkin voimassa olevan lain mukaista koeaikaa.
4. Luottamusmies voi toimihenkilön suostumuksella tutustua työsopimukseen.

3 § MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

1. Työsopimus ei ole määräaikainen, ellei siitä nimenomaan ole sovittu.
2. Määräaikaisuuden peruste on mainittava työsopimuksessa.
3. Työnantajan on hyvissä ajoin ilmoitettava määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä.

4 § OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.
2. Toimihenkilön on suoritettava työnsä huolellisesti.
3. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

5 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

1. Jos ei työsopimusta päättäessä ole toisin sovittu, noudatetaan tämän pykälän mukaisia irtisanomisaikoja.
2. Toimihenkilön noudattama irtisanomisaika on:
 - a) 14 päivää työsuhteen kestänyt enintään 5 vuotta
 - b) 1 kk työsuhteen kestänyt yli 5 vuotta.
3. Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:
 - a) 14 päivää työsuhteen kestänyt enintään 1 vuoden
 - b) 1 kk työsuhteen kestänyt yli 1 vuoden, mutta enintään 4 vuotta
 - c) 2 kk työsuhteen kestänyt yli 4, mutta enintään 8 vuotta
 - d) 4 kk työsuhteen kestänyt yli 8, mutta enintään 12 vuotta
 - e) 6 kk työsuhteen kestänyt yli 12 vuotta.
4. Työsuhde on päätettävä kirjallisesti tai muuten todistettavasti.
5. Ennen varoituksen antamista varataan toimihenkilölle oikeus tulla kuulluksi ja käyttää apuna luottamusmiestä.

3. TYÖAIKA

6 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

1. Säännöllinen työaika on arkipäivisin 8 t/vrk siten, että se on 40 t/vko. Työaikaan sisältyy 30 minuutin ateriatauko.
2. Työviikko alkaa maanantaina.
3. Lauantait, juhannusaatto ja jouluaatto ovat vapaapäiviä. Säännöllistä lauantaita voidaan tehdä liitteen 3 mukaisesti.
4. Työantaja voi määrätä toimihenkilön säännöllisen työaikansa lisäksi työhön liittyvään osaamista ylläpitävään koulutukseen tai muuhun vastaavaan toimintaan, enintään 24 tuntia kalenterivuodessa. Tämä aika on säännöllistä työaikaa ja tältä ajalta maksetaan perustuntipalkka. Työaika- ja olosuhdelisiä ei makseta.

Osaamisen kehittäminen voidaan toteuttaa siten, että säännöllinen työaika pitenee siihen käytettävällä ajalla, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Osaamisen kehittämiseen voidaan käyttää myös kokonaisia päiviä, ei kuitenkaan arkipyhiä, arkipyhäviikon lauantaita taikka sunnuntaipäiviä. Mikäli toiminta sijoitetaan lauantaille, on päivän pituus vähintään 6 tuntia, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita. Työnantaja ilmoittaa hyvissä ajoin koulutuksen järjestämisestä. Toimihenkilö voi tapauskohtaisesti kieltäytyä painavilla perusteilla koulutukseen osallistumisesta.

Luottamusmiehen kanssa voidaan sopia, että osa em. 24 tunnista voidaan ohjata säännöllisen työajan pidentämiseen noudattaen muutoin tämän kohdan määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

vuonna 2020 tässä kohdassa sovittu koulutusmäärä voi olla enintään kuusi tuntia.

5. Työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta. Liukuvan työajan seurantajakso on 6 kuukautta. Luottamusmiehen kanssa voidaan sopia, että seurantajakso on enintään 12 kuukautta.
6. Työaikalain 13 §:n mukaisen joustotyöajan tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa. Joustotyöaikaan noudatetaan muutoin työehtosopimuksen määräyksiä. Luottamusmiehellä on neljännesvuosittain oikeus pyytää tehtyjen joustotyösopimusten lukumäärä.
7. Työaikalain mukaisen viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän jaksolle, jonka viikkolevosta on kyse.

7 §

JAKSOTTELU

1. Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan pidentää enintään kahdella tunnilla.
2. Viikoittaisen säännöllisen työajan on tasoituttava 3 viikossa 40 tuntiin.
3. Pysyvästä jaksottelusta ilmoitetaan kuukausi ja tilapäisestä viikko etukäteen.
4. Ilmoitus tehdään toimihenkilölle ja luottamusmiehelle.
5. Jaksottelusta laadittavasta työtuntilistasta selviävät työn aloittamis- ja lopettamisajat.

8 §

TYÖAIKALYHENNYS

1. Toimihenkilön vuotuista työaikaa lyhennetään 16 tuntia ellei hän ole poissa koko vuotta. Uuden työsuhteen alkaessa kesken vuoden 31.5. mennessä toimihenkilön vuotuista työaikaa lyhennetään 16 tuntia. Uuden työsuhteen alkaessa tämän jälkeen toimihenkilön vuotuista työaikaa lyhennetään 8 tuntia.

Soveltamisohje koskien osa-aikaisia kuukausipalkkaisia työntekijöitä ja tuntityöntekijöitä:

Työajan lyhennys tulee antaa kahtena palkallisena vapaapäivänä, jos toimihenkilö sitä pyytää. Säännöllisesti viisi päivää viikossa ja joka päivä saman työtuntimäärän työskentelevä osa-aikainen kuukausipalkkainen työntekijä on oikeutettu saamaan vapaapäiviltä säännöllisen kuukausipalkkansa. Muissa tapauksissa, mikäli osa-aikainen kuukausipalkkainen työntekijä haluaa pitää kaksi vapaapäivää, hänen päiväpalkkansa arvo saadaan suhteuttamalla hänen työsuhteen mukainen työaika ja palkka täyteen työaikaan ja palkkaan. Mikäli osa-aikaiselle työntekijälle ei ole määritetty kiinteää viikkotyöaikaa, saadaan se työaikalyhennyksen toteuttamiseksi laskemalla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa edelliseltä 6 kuukaudelta.

2. Työajan lyhennys toteutetaan paikallisesti sovittavalla tavalla. Toimihenkilö voi esittää toivomuksensa vapaan ajankohdasta. Vapaa-aika annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana.
3. Ellei vapaa-aikaa ole pidetty kalenterivuoden päätyttyä on toimihenkilöllä oikeus vastaavaan rahakorvaukseen, joka lasketaan kuten lisätyökorvaus.

9 §

YLITYÖ

1. Ylityötä on työehtosopimuksen säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehty työ.
2. Ylityötä voidaan toimihenkilön suostumuksella teettää lain sallimissa rajoissa.
3. Toimihenkilö voi kieltäytyä ylityön tekemisestä asiallisen syyn perusteella.
4. Ylityökorvaus on:
 - a) arkipäivinä 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 %
 - b) sunnuntaina 2 ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta 200 %
5. Perustuntipalkka on toimihenkilön kuukausipalkka jaettuna luvulla 156.
6. Vuorokauden vaihtuminen ei alenna ylityökorvausperustetta.
7. Ylityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan voidaan sopia.

8. Ylityökorvaus maksetaan ja vapaa annetaan 2 kuukauden kuluessa, ellei toisin sovita.
9. Lauantaityö on ylityötä, ellei 6.3 §:stä muuta johdu.

10 § ILTA- JA YÖLISÄ

1. Säännöllisiltä iltatyötunneilta klo 17.30–23 maksetaan iltalisänä 20 %.
2. Säännöllisiltä yötyötunneilta klo 23–07 maksetaan yölisänä 30 %.

11 § VUOROLISÄ

1. Vuorotyössä vuorot vaihtuvat etukäteen määrättyllä tavalla.
2. Perättäiset vuorot ovat enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli.
3. Säännöllisiltä vuorotyötunneilta maksettava:
 - a) iltavuorolisä on 20 %
 - b) yövuorolisä on 30 %

12 § VARALLAOLOKORVAUS

1. Varallaolossa on oltava sopimuksen mukaan paikassa, josta voidaan kutsua työhön.
2. Varallaolosta maksetaan 50 % perustuntipalkasta kuitenkin vähintään 2 tunnin perustuntipalkka.
3. Varallaolon pituus sovitaan etukäteen.
4. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

13 § HÄLYTYSKORVAUS

1. Hälytysluonteisesti työhön kutsuttavalle maksetaan hälytyskorvaus.
2. Korvauksen edellytyksenä on, että toimihenkilö on ehtinyt poistua työpaikalta.
3. Hälytyskorvaus on 4 tunnin peruspalkka.
4. Hälytystyön ollessa ylityötä maksetaan ylityökorvaus.

14 § SOITTOKORVAUS

1. It-toimihenkilölle maksetaan soittokorvaus työajan ulkopuolisesta soitosta.
2. Edellytyksenä on, että asia pystytään hoitamaan puhelimitse.
3. Korvaus on 3 tunnin perustuntipalkka.

4. PALKKAUS

15 § PALKKAUSMUOTO

1. Palkka on kuukausipalkka.
2. Osakuukausipalkka lasketaan jakamalla ja kertomalla kuukausipalkka työpäivillä.
3. Alle 32 t/vko työskentelevän palkka on tuntipalkka.

16 § VAATIVUUSLUOKITTELU

1. Vaativuusluokka määräytyy päätehtävän perusteella. Päätehtävä on se työkokonaisuus, jota tehdään yli puolet työajasta.
2. Työnantaja ilmoittaa vaativuusluokan ja päätehtävän sekä tehtävä- ja pätevyyslisien perusteet ja suuruuden toimihenkilölle kirjallisesti. Ilmoitus voidaan tehdä myös kirjallisella toimen- tai työnkuvauksella sekä henkilökoh-
taisen pätevyyden arvioinnin palautelomakkeella (liitteenä työnkuvauslo-
make).
3. Töitä vaativuusluokkiin sijoitettaessa käytetään apuna liittojen välillä sovittua vaativuusluokittelua (liitteenä).

Kaikki työehtosopimuksen piirissä olevat työt luokitellaan työehtosopimuksen mukaisiin vaativuusluokkiin.

Yrityskohtaisesta luokitteluyhteistyöstä sovitaan pääluottamusmiehen kanssa.

Luokitteluyhteistyön tavoitteena on sijoittaa työt vaativuusluokkiin yhteisymmärryksessä yleiskuvausten ja niitä täydentävien työnkuvausten mukaan.

Tehtävälisän ja pätevyyslisän saamisen yleiset perusteet käsitellään yritys-
kohtaisessa luokitteluyhteistyössä.

Pätevyyslisä palkitsee henkilökohtaisesta pätevyydestä sekä osaamisesta ja ammatin hallinnasta. Jokaisella on oikeus tietää mitä häneltä odotetaan sekä saada palaute siitä, miten ja millä perusteilla hänen pätevyyttään ja osaamistaan arvioidaan. Esimiehen on arvioinnissa pyrittävä ehdottomaan oikeudenmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Työnantaja antaa luottamusmiehille ja pääluottamusmiehelle tiedot työntekijöistä ja heidän palkoistaan siten kuin luottotieto- ja perintäalan luottamusmiessopimuksen 6 §:ssä on todettu.

4. Töiden tai sopimuksen muuttumisen aiheuttamista muutoksista vaativuusluokitteluun neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä. Ellei yksimielisyyttä saavuteta, voi jompikumpi osapuoli saattaa asian liitojen ratkaistavaksi.
5. Yrityksen vaativuusluokittelu tarkastetaan vuosittain luottamusmiehen ja työnantajan välillä.

17 § VAATIVUUSLUOKAN MUUTOS

1. Päätehtävän vaativuuden muuttuessa määritellään vaativuusluokka uudelleen.
2. Palkan nousu toteutetaan päätehtävämuutosta seuraavan kuukauden alusta.
3. Henkilön hakeutuessa alemman vaativuusluokan päätehtävään voidaan vaativuusluokka ja palkkaa alentaa siirtoa seuraavan kuukauden alusta.
4. Muutoin päätehtävän vaativuuden alentuessa voidaan vaativuusluokka ja palkka alentaa tehtävän muutosta seuraavan 4. kuukauden alusta. Asia käsitellään luottamusmiehen kanssa.
5. Vaativuusluokan aleneminen pienentää vähimmäispalkan muutoksen verran palkkaa.

18 § VAATIVUUSLUOKAN TILAPÄINEN MUUTOS

1. Päätehtävän vaativuuden tilapäinen aleneminen ei muuta palkkaa ja vaativuusluokkaa.
2. Päätehtävän vaativuuden vähintään kuukauden kestävä nousun aikana maksetaan uuden vaativuusluokan mukaista palkkaa.

19 § KOKEMUSVUODET JA VÄHIMMÄISPALKAT

1. Kokemusvuosia laskettaessa otetaan huomioon luottotieto- ja perintäalalla yhteensä palveltu aika.
2. Ennen 1.6.1995 palveltu aika otetaan huomioon entisten säännösten mukaan.
3. Vaativuus- ja kokemusluokkien mukaiset vähimmäispalkat ovat liitteessä 4.

19a § LISÄT VAATIVUUS- JA KOKEMUSLUOKAN NOUSTESSA

1. Vaativuus- ja kokemusluokan noustessa seuraavaan luokkaan lisä säilyy ennallaan, ellei vaativuusluokasta toiseen siirryttäessä kyseinen uusi vaativuusluokka edellytä lisän perusteena olevia tekijöitä. Lisä voidaan poistaa vaativuus- tai kokemusluokan noustessa silloin, kun voidaan osoittaa lisän perusteen muuttuneen. Luottamusmiehellä on mahdollisuus esittää käsityksensä poistamisesta.

20 § TEHTÄVÄLISÄ

1. Päätehtävää vaativammista tai vastuullisemmista tehtävistä maksetaan tehtävälisää.
2. Tehtävälisän perusteena voi olla tehtävässä lisävaativuudeksi katsottavat
 - a) erityiset vuorovaikutustaidot
 - b) tehtävän edellyttämä kielitaito
 - c) työnopastus
 - d) aluetoimihenkilön tehtävä
3. Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti tehtävälisän perusteena olevan tehtävän.
4. Lisää maksetaan niiltä kuukausilta joina tehdään lisän perusteena olevaa tehtävää. Lisän perusteen muutos todetaan yhteisesti.
5. Tehtävälisän suuruus on 1.6.2022 lukien vähintään 90 euroa

21 § PÄTEVYYSLISÄ

1. Erityisestä ammattitaidosta, työtehosta ja työpanoksesta maksetaan pätevyyslisää.
2. Pätevyyslisän perusteena voi olla toimihenkilön lisäänsioksi katsottava
 - a) taitava asiakaspalvelu
 - b) aloitteellisuus
 - c) itsenäisyys
 - d) monipuolisuus

3. Ennen lisien myöntämistä luottamusmiehellä on mahdollisuus esittää käsitöksensä.
4. Vaativuus- tai kokemusluokan noustessa arvioidaan pätevyysisän perusteet uudelleen. Mikäli perusteissa ei ole tapahtunut muutoksia tai lisää on maksettu alle vuoden ennen uuteen kokemusluokkaan siirtymistä, säilyy lisä ennallaan.
5. Pätevyysisän suuruus on 1.6.2022 lukien vähintään 90 euroa.

5. VUOSILOMA

22 § VUOSILOMA

1. Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Vuosilomaa ansaitaan työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden päättyessä:
 - a) alle vuoden 2 arkipäivää/kk
 - b) vähintään vuoden 2,5 arkipäivää/kk
 - c) vähintään 10 vuotta 3 arkipäivää/kk
 - d) 31.3.1994 mennessä vähintään 15 vuotta 3,5 arkipäivää/kk.
3. Ennen 1.6.1995 palveltu aika otetaan huomioon 31.5.1995 voimassa olleiden sääntöjen mukaan.
4. Talviloma annetaan samana kalenterivuotena kuin kesäloma, ellei toisin sovi.
5. Työsuhteen päättyessä lomakorvaus maksetaan 2 kappaleen mukaan.
6. Laskettaessa vuosilomapalkkaa tai -korvausta saadaan päiväpalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
7. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10.4 §:n 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, niin vuosilomapäivien palkka lasketaan päiväarvolla 0,38 %. Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavasta korvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä säännöstä sovelletaan niihin työntekijöihin, jotka ovat lomanmääräytymisvuoden aikana ansainneet lomaa enemmän kuin 30 päivää. Työssäoloajan palkkaan lisätään työssäolon veroiselta ajalta laskennallista palkkaa (vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1-4 ja 7 kohdat). Sen sijaan työssäoloajan palkkaan ei lasketa

edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta kertynyttä loma-ajan palkkaa eikä lomarahaa, kuten ei myöskään hätätyöstä tai ylityöstä maksettavaa korotusta. Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2013 alkaen ansaittuihin vuosilomiin.

23 § LOMARAHAA

1. Vuosilomalle jäävälle maksetaan lomarahaa 50 % lakisääteisen vuosiloman palkasta.
2. Lomarahaa maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä tai yrityksessä sovitulla tavalla.
3. Lomarahaa maksetaan vuosilomaltaan hoitovapaalle tai asevelvolliseksi siirtyvälle.
4. Lomarahaa ei makseta työsuhteen päättyessä paitsi eläkkeelle siirtyvälle.

24 § LOMARAHAN VAIHTO PALKALLISEKSI VAPAAKSI

1. Työnantajan ja toimihenkilön kesken voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta palkalliseksi vapaaksi.
2. Vapaasta sovittaessa sovitaan myös vapaan pitämisen ajankohta.
3. Toimihenkilö saa palkalliseksi vapaaksi puolet vaihdettavaksi sovittavien lomarahaan oikeuttavien vuosilomapäivien lukumäärästä.
4. Toimihenkilön sairastuessa vapaa keskeytyy ja se muuttuu sairastumista seuraavan vuorokauden alusta sairaslomaksi. Pitämättä jäänyt vapaa annetaan myöhemmin tai maksetaan rahana.

25 § VUOSILOMASAPATTI

1. Vuosilomasapatiksi voi toimihenkilö sovittaessa säästää:
 - a) 24 päivää ylittävää vuosilomaoikeutta
 - b) säästetyn vuosiloman lomarahoja vastaavan vapaa-ajan
 - c) työaikalyhennyksen (8 §)
 - d) ylityövapaata.
2. Vuosilomasapatti pidetään sovittavana ajankohtana viimeistään 5 vuoden kuluessa.
3. Etukäteen laaditaan suunnitelma säästämisestä ja vuosilomasapatin pitämisestä.
4. Vuosilomasapattiin noudatetaan soveltuvin osin vuosilomalain säännöksiä.

5. Vuosilomasapatin toteutuksesta sovitaan tarkemmin yrityskohtaisesti.

6. POISSAOLOT

26 § LAPSEN SYNTYMÄ

1. Äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaa sekä hoitovapaata annetaan lain mukaan.
2. Työnantaja maksaa täyden palkan 72 arkipäivän äitiys- ja adoptiolomalta.
3. Palkallisuus edellyttää 9 kuukauden työsuhdetta.
4. Työnantaja maksaa täyden palkan kuudelta arkipäivältä isyysvapaan ajalta.
5. Kun toimihenkilö palaa perhevapaalta tai muulta pitkäaikaiselta poissaololta takaisin työhön, tulee työnantajan kiinnittää huomiota työssä tapahtuneisiin muutoksiin ja tarvittaessa perehdyttää toimihenkilö uudelleen työhön. Tarvittaessa kartoitetaan koulutustarve ja laaditaan koulutussuunnitelma.

27 § SAIRASTUMINEN

1. Sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön saa palkkansa kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä vähintään:
 - a) 4 viikolta työsuhteen kestätyä alle 3 vuotta
 - b) 5 viikolta työsuhteen kestätyä 3-5 vuotta
 - c) 6 viikolta työsuhteen kestätyä yli 5 vuotta
 - d) 8 viikolta työsuhteen kestätyä yli 10 vuotta
2. Toimihenkilön on ilmoitettava viipymättä työkyvyttömyydestä ja sen arvioitu kesto.
3. Toimihenkilön on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys.
4. Nimetessään lääkärin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.
5. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksen vaatimisen ohella työnantaja voi ottaa käyttöön menettelyn, jossa esimies voi toimihenkilön oman ilmoituksen perusteella olla vaatimatta lääkärin taikka terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta toimihenkilön omissa lyhytaikaisissa sairauspoissaoloissa.

28 §

LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

1. Toimihenkilöllä on oikeus käydä säännöllisenä työaikana:
 - a) lääkärintarkastuksessa ja siihen liittyvässä laboratorio- tai röntgentutkimuksessa
 - b) työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömässä fysikaalisessa hoidossa
 - c) äkillisen hammassairauden sattuessa hammaslääkärin vastaanotolla
 - d) raskauden edellyttämissä tarkastuksissa
 - e) lääkärin vastaanotolla vammaisen tai alle 10-vuotiaan lapsen sairauden toteamiseksi
 - f) neuvolatarkastuksissa lapsen kanssa
 - g) syöpäsairauden edellyttämässä hoitotoimenpiteessä.
2. Palkanmaksun edellytys on, että:
 - a) asiaa ei ole saatu järjestetyksi työajan ulkopuolella ja
 - b) tarpeetonta työajan menetystä vältetään.
3. Työterveyshuollon tarkastukseen osallistuvalla maksetaan välttämättömät matkakulut.

29 §

LYHYT TILAPÄISPOISSAOLO

1. Palkka- ja muita etuja ei vähennä työpäivänä tapahtuva lyhyt poissaolo, joka johtuu:
 - a) lähiomaisen äkillisestä sairaudesta, kuolemasta tai hautajaisista; enintään 1 päivä
 - b) alle 10-vuotiaan lapsensa äkillisestä sairaustapauksesta; 3 päivää
 - c) alle 18-vuotiaan vaikeaa sairautta sairastavan lapsensa äkillisestä sairaustapauksesta; 1 päivä

Pöytäkirjamerkintä:

Vaikeita sairauksia tai vammoja ovat leukemia ja muut pahanlaatuiset kasvaimet, vaikeat sydänvial, vaikeat tapaturmat ja palovammat, vaikeasti tasapainotettava sokeritauti ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihe, vaikeat mielenterveyden häiriöt, vaikea kehitysvammainen, vaikea keuhkoastma ja vaikea nivelreuma sekä muut edellä mainittuihin sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattavat sairaudet, vammat ja sairaudentilat.

- d) omista vihkiäisistä, parisuhteen rekisteröinnistä ja asunnon muutosta
- e) toimihenkilön 50- ja 60-vuotispäivistä
- f) STTK:n tai Ammattiliitto Pron tai sen jäsenjärjestön liitto-, edustajiston taikka hallituksen tai neuvottelukunnan kokouksesta, johon toimihenkilö osallistuu valittuna edustajana.

7. MATKAT

30 § MATKAKUSTANNUKSET

1. Matkakustannukset korvataan verohallituksen päätösten mukaan.
2. Työstä aiheutuvista lisämatkakustannuksista sovitaan yrityskohtaisesti.

8. VAKUUTUS JA ELÄKE

31 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

1. Työnantaja kustantaa toimihenkilöiden ryhmähenkivakuutuksen.

32 § ELÄKE-EDUT

1. Eläketurva järjestetään kulloinkin voimassa olevan työntekijäin eläkelain mukaisesti.

9. NEUVOTTELUJÄRJESTYS

33 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA

1. Ammattiliitto Pro ry:n yhdistykset ja ammattiosastot voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasioista edellyttäen, että:
 - a) kokouksen pidosta etukäteen sovitaan työnantajan kanssa
 - b) työnantaja osoittaa tarkoitukseen soveltuvan kokouspaikan
 - c) järjestyksestä ja siisteydestä vastaa järjestäjä
 - d) järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.

34 § LUOTTAMUSMIES

1. Luottotieto- ja perintäyrityksissä noudatetaan luottotieto- ja perintäalan luottamusmiessopimusta (sopimuksen liite 8).

35 § KOULUTUS

1. Luottotieto- ja perintäyrityksissä noudatetaan luottotieto- ja perintäalan koulutussopimusta (sopimuksen liite 9).

35a § YHTEISTOIMINTA

1. Luottotieto- ja perintäyrityksissä noudatetaan luottotieto- ja perintäalan yhteistoimintasopimusta (sopimuksen liite 10).

36 § ERIEILISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Neuvottelumenettelyssä noudatetaan luottamusmiessopimusta.
2. Elleivät liitot pääse yhteisymmärrykseen voidaan asia viedä työtuomioistui-
meen.

37 § TYÖRAUHAVELVOITE

1. Sopimuskokonaisuuteen tai -määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimet ovat kielletyt.

10. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

38 § JÄSENMAKSUPERINTÄ

1. Ammattiliitto Pro ry:n jäsenmaksu peritään palkasta toimihenkilön annettua valtuutuksen.
2. Verotusta varten työnantaja antaa todistuksen pidätetystä summasta.

39 § LIITTOJEN JA KESKUSJÄRJESTÖJEN VÄLISET SOPIMUKSET

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia kulloinkin voimassa olevia sopimuksia:

- a) Yleissopimus EK – STTK (PT (LTK)-STTK Yleissopimus 6.3.1989)
- b) Suositus hoitoonohjauksesta EK – STTK (EK-AKAVA-SAK-STTK-KT-KiT-VTML Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihde-
asioiden käsittelystä ja hoitoon-ohjauksesta työpaikoilla 12.1.2006)
- c) Jäsenmaksuperintasopimus EK – STTK
- d) Hyvityssakkopöytäkirja EK – STTK (PT (LTK)-AKAVA-SAK-TVK
hyvityssakkopöytäkirja 5.6.1984 (tarkistus 28.1.2000))

40 § SOPIMUKSEN ESILLÄOLO

1. Sopimus on pidettävä työpaikan toimihenkilöiden nähtävillä.

41 §**SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

1. Sopimus on voimassa 29.2.2024 asti, ellei sopimus allekirjoituspöytäkirjassa ilmenevällä tavalla pääty 28.2.2023.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AMMATTILIITTO PRO ry

LIITE 1 TUNTIPALKKAISTEN ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § SOVELTAMISALA

1. Sopimus koskee toimihenkilöitä:
 - a) joiden säännöllinen työaika on alle 32 tuntia viikossa
 - b) jotka kuuluvat luottotieto- ja perintäalan työehtosopimuksen piiriin.
2. Tuntipalkkaisiin noudatetaan luottotieto- ja perintäalan työehtosopimusta, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu.

2 § TYÖAIKA

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 t/vrk siten, että se on enintään 40 t/vko.
2. Säännöllisestä työajasta sovitaan työ sopimuksella.
3. Työpäivien lukumäärä, sijoittuminen ja päivittäinen työaika vahvistetaan mahdollisuuksien mukaan kuukausittain etukäteen.

3 § LISÄ- JA YLITYÖ

1. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.
2. Säännöllisen vuorokautisen enimmäistyöajan lisäksi tehty työ on ylityötä.

4 § LOMAKORVAUS

1. Lomapalkan ja lomarahan sijasta maksettava lomakorvaus on:
 - a) 13,5 % työsuhteen kestänyt alle vuoden
 - b) 17 % työsuhteen kestänyt vähintään vuoden
 - c) 19 % työsuhteen kestänyt vähintään 10 vuotta
 - d) 21 % työsuhteen kestänyt 31.3.1994 vähintään 15 vuotta.
2. Työsuhteen päättyessä on lomakorvaus:
 - a) 9 % työsuhteen kestänyt alle 1 vuoden
 - b) 11,5 % työsuhteen kestänyt vähintään 1 vuoden
 - c) 12 % työsuhteen kestänyt vähintään 10 vuotta
 - d) 13 % työsuhteen kestänyt 31.3.1994 vähintään 15 vuotta.
3. Lomakorvaus lasketaan:
 - a) vuosilomalain mukaan lomanmääräytymisvuoden ansiosta
 - b) edellisen vuoden lomakorvauksesta
 - c) lakisääteisen synnytysloman ajan keskipalkasta.

5 § SYNNYTYS- JA ADOPTIOLOMA

1. Työnantaja maksaa palkkaa 6 edellisen kuukauden keskipalkan mukaan 3 kuukaudelta.

6 § TOIMIHENKILÖN SAIRASTUMINEN

1. Jos ei etukäteen ole vahvistettu työpäivien lukumäärää, sijoittumista eikä työaikaa, määräytyy sairausajan palkka 6 edellisen kuukauden keskipalkan perusteella.

7 § PALKKAUS

1. Tilapäinen siirto korkeampaa vähimmäispalkkaa edellyttävään tehtävään, korvataan maksamalla tältä ajalta tehtävän edellyttämä korkeampi tuntipalkka siirtoa seuraavan päivän alusta lukien.

8 § VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa kuten luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus.

LIITE 2 TYÖSOPIMUSMALLI

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantajan nimi	jota tässä sopimuksessa kutsutaan yritykseksi	
	Toimihenkilön nimi	jota tässä sopimuksessa kutsutaan toimihenkilöksi	
	Henkilötunnus	Yllä mainittu toimihenkilö sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllä mainitulle yritykselle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin.	
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA	Työsuhteen alkamispäivämäärä		
	Työsopimus on voimassa ☐ määräajan		Mihin asti
	☐ toistaiseksi		määräaikaisuuden peruste
3. KOEAIKA	Työsuhteen alkamispäivästä lukien noudatetaan ____ kuukauden koeaikaa (enintään lain mukainen), jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemminpuolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta		
4. TYÖAIKA JA TYÖPAIKKA	Säännöllinen työaika	Työpaikka	
	Yrityksellä on oikeus muuttaa näitä työsuhteen ehtoja vain työnjohto-oikeutensa rajoissa		
6. TYÖTEHTÄVÄT	☐ Toimihenkilö aloittaa työskentelynsä seuraavassa työtehtävässä ja hän on velvollinen suorittamaan muitakin työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa osoittamaa työtä.	Työtehtävä	
	☐ Toimihenkilön kanssa on sovittu seuraavan määrätynlaisen työn tekemisestä ja hän on velvollinen suorittamaan muuta työt erikseen sovittaessa tai erityisen tarpeen vaatiessa.	Työtehtävä	
7. PALKKAEHTOJEN PERUSTIEDOT	Kokemusvuodet työsuhteen alussa v. kk		
	Palkka työsuhteen alussa	Vaativuusluokka	Palkan määrä e / kk / t
8. NOUDATETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja, asianmukaisesti annettuja yrityksen sisäisiä ohjeita ja sääntöjä sekä ☐ luotto- ja perintäalan työehtosopimusta siitä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu toimihenkilöille paremmista ehdoista.		
9. TYÖEHTOSOPIMUKSESTA POIKKEAVAT EHDOT	Sovitut alan sopimusta paremmat / sopimukseen sisällyttömät työ- ja palkkaehdot		
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan toimihenkilölle ja yksi jää yritykselle		
	Paikka	Aika	
Yrityksen edustajan allekirjoitus		Toimihenkilön allekirjoitus	

LIITE 3 SÄÄNNÖLLISEN LAUANTAITYÖN TYÖAIKAJÄRJESTELYT

1 § Työjärjestelyt

1. Säännöllinen työaika sijoitetaan maanantaista perjantaihin, ellei tässä sopimuksessa sovittuja määräyksiä noudattaen muuta sovita.
2. Tämän liitteen mukaista lauantaityötä voi tehdä kaikissa toiminnoissa.
3. Lauantaiyöstä ja sen käyttöönotosta sekä lauantaityön teettämisen periaatteista tulee käydä yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelujen käymisen jälkeen lauantaityön käyttöönotto edellyttää, että siitä sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä tulee käydä ilmi ne periaatteet, joiden puitteissa lauantaityöstä voidaan sopia yksittäisen työntekijän kanssa. Työjärjestelyiden käytännön toteutuksissa huomioidaan yksilökohtaiset olosuhteet.
4. Säännöllisen lauantaityön tulee perustua vapaaehtoisuuteen. Lauantaiyöstä on sovittava työnantajan ja toimihenkilön kanssa kirjallisesti erillisellä työsopimuksen liitteellä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat samaa mieltä siitä, että toimihenkilöiden kanssa, joiden työsopimus on ollut voimassa ennen tämän pöytäkirjan voimaan tuloa, pitää sopia erikseen mahdollisesta lauantaityöstä kirjallisesti. Vanhoja työsopimuksia ei voida tulkita siten, että ne mahdollistaisivat säännöllisen lauantaityöskentelyn. Osapuolet ovat myös samaa mieltä siitä, että sopiminen tapahtuu vapaaehtoisuuden pohjalta. Kieltäytyminen ei edellytä perusteluja. Yritystason 3. kohdan tarkoittama sopimus ei velvoita yksittäistä toimihenkilöä sopimaan lauantaityöstä.

5. Luottamusmiehellä on, toimihenkilön suostumuksella, oikeus tarkistaa hänen kanssaan tehty sopimus.

2 § Säännöllinen työaika lauantaityötä tehtäessä

1. Lauantaiyötä tehtäessä toimihenkilön keskimääräinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lauantaiyötä tehtäessä säännöllinen työaika perustuu keskimäärin viisipäiväiseen työviikkoon. Lauantaiyötä teetettäessä vuorokautinen enimmäistyöaika voi olla 10 tuntia.
2. Tasoittumisjakso lauantaityötä tehtäessä on enintään kuusi (6) viikkoa, jonka aikana työajan on tasoituttava.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaika voidaan tarvittaessa tasoittaa myös niin, että keskimäärin 40 tuntia viikossa ja keskimäärin yli 5 työpäivää viikossa ylittävää

työtä vastaava vapaa voidaan antaa välittömästi tasoittumisjaksoa seuraavan tasoittumisjakson alussa.

3. Työnantaja laatii täsmällisen työvuoroluettelon tasoittumisjakson ajalle. Työvuoroluettelo annetaan toimihenkilön tietoon viimeistään kaksi viikkoa ennen työvuoroluettelon alkamista. Töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä työvuoroluettelo voidaan kuitenkin antaa toimihenkilön tietoon viimeistään viikkoa ennen työvuoroluettelon alkamista. Tiedoksi annettua työvuoroluetteloaa saa muuttaa vain toimihenkilön suostumuksella.

Työvuoroluetteloaa laadittaessa on otettava huomioon toimihenkilöiden tarve yhdenjaksoisiin vapaisiin. Mikäli toimihenkilön työaika sijoittuu lauantaille, viikon toinen vapaapäivä on pyrittävä antamaan lauantaita edeltävän tai sitä seuraavan vapaapäivän yhteydessä.

Mikäli mahdollista, työvuorolistoja laadittaessa toimihenkilölle voidaan sijoittaa yksi (1) lauantaitövuoro kuuden viikon ajanjaksolle. Tällä ei kuitenkaan pyritä rajoittamaan toimihenkilön työskentelyä lauantaisin, mikäli hän itse haluaa tehdä töitä useampana lauantaina.

4. Toimihenkilö voi, niin halutessaan, olla työskentelemättä kesäaikana lauantaisin. Kesäaika alkaa juhannuksesta ja päättyy elokuun puolella välissä. Mikäli toimihenkilö ei halua työskennellä kesäaikana, tulee hänen ilmoittaa siitä hyvissä ajoin, mutta kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kesäajan alkamista.

3 § Lauantaityötä koskevan sopimuksen irtisanominen

1. Yksittäinen toimihenkilö voi painavasta henkilökohtaisesta syystä irtisanoa kirjallisesti tekemänsä sopimuksen päättymään kolmen (3) kuukauden kuluessa. Syyn on liityttävä lauantaina tehtävän työn estymiseen.
2. Yritystason sopimuksen osapuoli voi perustellusta syystä kirjallisesti irtisanoa tekemänsä sopimuksen päättymään kolmen (3) kuukauden kuluessa.

4 § Lauantailisä

1. Säännöllisiltä työtunneilta lauantaisin maksetaan 50 % korotettua palkkaa. Lauantailisä voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa-ajan pituus lasketaan samalla tavalla kuin korotettu palkka.
2. Mikäli toimihenkilö saa lauantaina tehdystä työstä muuta samansuuruisia tai parempaa korvausta, ei lauantailisää makseta.

5 §**Voimassaolo**

1. Tämä sopimus on voimassa kuten luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus

PAIKALLINEN SOPIMUS LAUANTAITYÖN TEETTÄMISESTÄ

1. Yritys	Nimi, Y-tunnus
2. Sopimuksen kohde	Tämä sopimus koskee lauantaityön teettämistä.
3. YT-neuvottelut	Lauantaiyöstä ja sen käyttöönotosta sekä lauantaityön teettämisen pelisäännöistä on käyty yhteistoimintaneuvottelut.
4. Lauantai-työn teettäminen	4.1 Lauantaiyötä tehtäessä toimihenkilön keskimääräinen säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lauantaiyötä tehtäessä säännöllinen työaika perustuu keskimäärin viisipäiväiseen työviikkoon. Lauantaiyötä teetettäessä vuorokautinen enimmäistyöaika voi olla 10 tuntia. 4.2 Tasoitumisjakso lauantaityötä tehtäessä on enintään kuusi (6) viikkoa, jonka aikana työajan on tasoituttava. Yrityksessä on sovittu, että tasoitumisjakso on ____ viikkoa. 4.3 Työaika voidaan tarvittaessa tasoittaa myös niin, että keskimäärin 40 tuntia viikossa ja keskimäärin yli 5 työpäivää viikossa ylittävää työtä vastaava vapaa voidaan antaa välittömästi tasoitumisjaksoa seuraavan tasoitumisjakson alussa. <u>Kyllä käytössä (tämä kohta jää sopimukseen / Ei käytössä (tämä kohta pyyhitään pois).</u> 4.4 Työnantaja laatii täsmällisen työvuoroluettelon tasoitumisjakson ajalle. Työvuoroluettelo annetaan toimihenkilön tietoon viimeistään kaksi viikkoa ennen työvuoroluettelon alkamista. Töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä työvuoroluettelo voidaan kuitenkin antaa toimihenkilön tietoon viimeistään viikkoa ennen työvuoroluettelon alkamista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on otettava huomioon toimihenkilöiden tarve yhdenjaksoisiin vapaisiin. 4.5 Mikäli toimihenkilön työaika sijoittuu lauantaille, viikon toinen vapaapäivä on pyrittävä antamaan lauantaita edeltävän tai sitä seuraavan vapaapäivän yhteydessä. 4.6 Mikäli mahdollista, työvuorolistoja laadittaessa toimihenkilöille voidaan sijoittaa yksi (1) lauantaivuoro kuuden viikon ajanjaksolle. Tällä ei kuitenkaan pyritä rajoittamaan toimihenkilön työskentelyä lauantaisin, mikäli hän itse haluaa tehdä töitä useampana lauantaina. 4.7 Mikäli toimihenkilö haluaa tehdä lauantaityötä useampana kuin yhtenä lauantaina tasoitumisjakson aikana, tulee hänen ilmoittaa siitä ____ (tähän kuvataan henkilö tai taho jolle ilmoitus annetaan sekä miten se annetaan). Ilmoitus voidaan antaa (1) tasoitumisjakso kerrallaan, (2) määräajaksi tai (3) se voidaan antaa toistaiseksi voimassa olevana. 4.8 Mikäli yksittäinen toimihenkilö ei halua työskennellä kesätyöaikana lauantaityössä, tulee hänen antaa siitä koskeva ilmoitus _____. Kesätyöaika alkaa juhannuksesta ja päättyy elokuun puolella välissä.

5. Täydentävät säännökset työajan sijoit- telusta	Edellä sovitun lisäksi lauantaityön teettämisestä on sovittu seuraavaa:
6. Lauantailisän korvaaminen	6.1 Lauantailisä korvataan yrityksessä ensisijaisesti vapaana/rahana (yliviivaa tarpeeton). Yksittäisen toimihenkilön kanssa voidaan sopia lauantailisän korvaamisesta muulla tavoin. 6.2 Yrityksessä on sovittu vapaiden pitämisestä/säästämisestä seuraavaa:
7. Toimihenkilön kanssa sopi- minen	Lauantaiyöstä ja sen teettämisestä on sovittava erikseen yksittäisen toimihenkilön kanssa käyttämällä liittojen välistä työsopimusmallia
8. Sopimuksen irtisanominen	8.1 Sopimuksen osapuoli voi perustellusta syystä kirjallisesti irtisanoa tekemänsä sopimuksen päättymään kolmen kuukauden kuluttua. 8.2 Yksittäinen toimihenkilö voi painavasta henkilökohtaisesta syystä irtisanoa kirjallisesti tekemänsä sopimuksen päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Syyn on liityttävä lauantaista tehtävän työn estymiseen. Sopimuksen irtisanomisilmoitus tulee toimittaa yrityksessä _____.
9. Allekirjoituk- set	Paikka ja päiväys Etunimi Sukunimi Titteli Etunimi Sukunimi Luottamusmies

SOPIMUS LAUANTAITYÖN TEETTÄMISESTÄ (TYÖSOPIMUKSEN LIITE)

1. Yritys	Nimi, Y-tunnus, jäljempänä työnantaja
2. Toimihenkilö	Etunimi Sukunimi (ppkkvvv-yyx), jäljempänä toimihenkilö
3. Lauantaityön teettäminen	3.1 Lauantaityötä tehtäessä toimihenkilön keskimääräinen säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lauantaityötä tehtäessä säännöllinen työaika perustuu keskimäärin viisipäiväiseen työviikkoon. Lauantaityötä teetettäessä vuorokautinen enimmäistyöaika voi olla 10 tuntia. 3.2 Lauantaityötä teetätettäessä noudatetaan yritystasolla sovittua tasoittumisjaksoa. 3.3 Mikäli toimihenkilön työaika sijoittuu lauantaille, viikon toinen vapaapäivä on pyrittävä antamaan lauantaita edeltävän tai sitä seuraavan vapaapäivän yhteydessä. 3.4 Mikäli mahdollista, työvuoroja laadittaessa toimihenkilöille voidaan sijoittaa yksi (1) lauantai vuoro kuuden viikon ajanjaksolle. Mikäli toimihenkilö haluaa tehdä töitä useampana lauantaina, tulee hänen ilmoittaa siitä yrityksessä sovitun käytännön mukaisesti. 3.5 Mikäli toimihenkilö ei halua työskennellä kesätyöaikana, tulee hänen antaa sitä koskeva ilmoitus yrityksessä sovitun käytännön mukaisesti hyvissä ajoin, mutta kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kesätyöajan alkamista
4. Täydentävät säännökset työajan sijoittelusta	Edellä sovitun lisäksi lauantaitöiden teettämisestä on sovittu seuraavaa:
5. Lauantailisän korvaaminen	5.1 Toimihenkilön kanssa lauantailisän korvaamisesta on sovittu: a) Lauantailisä korvataan yrityksessä sovitun käytännön mukaisesti. Tätä sopimusta tehtäessä lauantailisä korvataan yrityksessä rahana/vapaana (poista tarpeeton). b) Lauantailisä korvataan rahana/vapaana (poista tarpeeton) 5.2 Vapaiden pitämisen periaatteista/säästämisestä seuraavaa:
6. Sopimuksen irtisanominen	Toimihenkilö voi painavasta henkilökohtaisesta syystä kirjallisesti irtisanoa lauantaitöitä koskevan sopimuksen päättymään kolmen kuukauden kuluttua ilmoittamalla siitä yritystason sopimuksella sovitun mukaisesti. Syyn on liityttävä lauantaina tehtävän työn estymiseen. Lauantaityön päättämistä koskeva ilmoitus ei merkitse työ sopimuksen irtisanomista, vaan lauantaitöitä koskevan sopimuksen päättyessä toimihenkilö palaa tekemään työ sopimuksensa mukaista työaika.
7. Allekirjoitukset	Paikka ja päiväys Etunimi Sukunimi Titteli Etunimi Sukunimi Toimihenkilö

LIITE 4 PALKAT

Luottotieto- ja perintäalan kuukausipalkkaisten toimihenkilöiden vähimmäiskuukausipalkat 1.6.2022 lukien

Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

	1.-2.	3.-4.	5.-7.	8.-11.	12.-15.	16.
1	1 838	1 876	1 919	1 966	2 015	2 057
2	2 032	2 080	2 113	2 191	2 261	2 354
3	2 156	2 197	2 273	2 351	2 438	2 552
4.1.	2 252	2 324	2 421	2 511	2 613	2 730
4.2.	2 365	2 443	2 551	2 646	2 739	2 866
5.1.	2 571	2 678	2 788	2 910	3 027	3 173
5.2.	2 944	3 085	3 210	3 339	3 481	3 656

Muu Suomi

	1.-2.	3.-4.	5.-7.	8.-11.	12.-15.	16.
1	1 778	1 820	1 862	1 896	1 950	1 985
2	1 983	2 030	2 073	2 122	2 173	2 254
3	2 094	2 138	2 190	2 260	2 332	2 436
4.1.	2 171	2 236	2 322	2 409	2 494	2 604
4.2.	2 283	2 356	2 443	2 538	2 633	2 749
5.1.	2 469	2 560	2 674	2 778	2 888	3 029
5.2.	2 833	2 944	3 070	3 199	3 326	3 483

**Luottotieto- ja perintäalan tuntipalkkaisten toimihenkilöiden vähimmäistuntipalkat
1.6.2022 lukien**

Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

	1.-2.	3.-4.	5.-7.	8.-11.	12.-15.	16.
1	11,93	12,19	12,50	12,79	13,14	13,41
2	13,28	13,58	13,83	14,35	14,87	15,48
3	14,14	14,40	14,97	15,47	16,06	16,81
4.1.	14,75	15,29	15,94	16,52	17,15	17,94
4.2.	15,57	16,09	16,80	17,43	18,04	18,84
5.1.	16,90	17,64	18,36	19,14	19,90	20,89
5.2.	19,36	20,30	21,12	22,01	22,95	24,04

Muu Suomi

	1.-2.	3.-4.	5.-7.	8.-11.	12.-15.	16.
1	11,53	11,79	12,09	12,33	12,70	12,95
2	12,94	13,22	13,54	13,89	14,25	14,77
3	13,66	14,00	14,35	14,87	15,36	16,05
4.1.	14,24	14,68	15,28	15,84	16,41	17,12
4.2.	15,02	15,51	16,09	16,69	17,33	18,11
5.1.	16,23	16,85	17,60	18,28	19,00	19,93
5.2.	18,63	19,36	20,23	21,05	21,89	22,96

LIITE 5 LIITTOJEN SUOSITUS YHTEISTOIMINNAN KEHITTÄMISESTÄ

Ennen työsuhteen päättämistä työnantajan ja henkilöstön välillä käytävissä neuvotteluissa pyritään ottamaan huomioon käytettävissä olevat mahdollisuudet jatkaa voimassaolevia työsuhteita.

LIITE 6 TYÖNKUVAUSLOMAKE

LUOTTOTIETO- JA PERINTÄALA

Työnkuvaus vaativuusluokan ja tehtävälisän perusteiden määrittämistä varten

Tehtävänimike:

Päiväys:

1. Selvitys ja yleisluonnehdinta **päätehtäväkokonaisuudesta** ja sen sisällöstä. (Päätehtävä on se työkokonaisuus, jonka tekemiseen käytetään yli puolet työajasta.)

2. Selvitys ja yleisluonnehdinta muista kuin päätehtäväkokonaisuuteen kuuluvista töistä.

3. **Harkinta:** Kuinka itsenäisesti, minkäläisten ohjeiden mukaan ja minkäläisissä harkintatilanteissa työtä tehdään.

4. **Vuorovaikutus:** Työn edellyttämät vuorovaikutus-, myynti-, neuvottelu yms. -taidot.

5. Työn edellyttämä **osaaminen, tiedot ja taidot.**

6. Vaativuusluokka:

7. Tehtävälisän peruste ja määrä:

LIITE 7 VAATIVUUSLUOKITTELUTAU LUKKO

Luottotieto- ja perintäala

	Perustehtävät, vl. 2	Ammattitehtävät, vl. 3	Erikoisammatti- tehtävät, vl. 4.1	Erikoisammatti- tehtävät, vl. 4.2	Erityistehtävät, vl. 5.1	Asiantuntija- ja johtotehtävät, vl. 5.2
Yleisluon nehdinta	Tehtävä on asiakaspalvelun tausta-, osatehtävä tai vaativuudeltaan vastaava perustehtävä.	Tehtävä on luottotieto- tai perintäalan tyypillinen ammattitehtävä.	Tehtävä on luottotieto- tai perintäalan vaativa erikoisammattitehtävä, tiimin tai työryhmän esimiestehtävä.	Tehtävä on asiantuntijatehtävä tai esimiestehtävä, johon sisältyy vastuu osa-alueesta tai toiminnosta.	Tehtävä on asiantuntijatehtävä, päällikön tai johtajan tehtävä, johon sisältyy vastuu osa-alueesta tai toiminnosta ja sen kehittämisestä tai johtamisesta.	
Harkinta	Toteuttavaa - Työtä tehdään annettujen työohjeiden mukaisesti varsin samankaltaisina toistuvissa tilanteissa. - Työn tekemistä ja työohjeiden noudattamista valvotaan.	Valikoivaa - Työtä tehdään yleisohjeiden ja yksityiskohtaisten mallien ja toimintaohjeiden mukaan vaihtelevissa työtilanteissa. - Työn etenemistä seurataan.	Soveltavaa - Työtä tehdään yleisohjeiden ja toimintamallien puitteissa, vaihtoehtojen arviointia ja valintaa edellyttävissä usein vaihtelevissa harkintatilanteissa. - Seuranta perustuu pääosin työtulosten arviointiin.	Soveltavaa - Työtä tehdään yleisohjeiden ja toimeksiantojen puitteissa, vaihtoehtojen arviointia ja valintaa edellyttävissä usein vaihtelevissa harkintatilanteissa. - Seuranta perustuu työtulosten arviointiin.	Itsenäistä - Työtä tehdään toimintatavoitteiden ja suunnitelmien puitteissa vaativissa harkintatilanteissa. - Seuranta perustuu asiakaspalautteeseen ja työtulosten arviointiin.	Itsenäistä ja vastuullista - Työtä tehdään toimintatavoitteiden ja suunnitelmien puitteissa vaativissa harkintatilanteissa. - Työ on itsenäistä yrityksen tavoitteita toteuttavaa vastuualueen hoitamista, suunnittelua ja kehittämistä. - Seuranta perustuu työtulosten arviointiin.
Vuoro- vaikutus	Tehtävä edellyttää tavanomaista kanssakäymistä työyhteisössä	Tehtävä edellyttää tavanomaista kanssakäymistä työyhteisössä sekä asiakaspalvelutaitoa	Tehtävä edellyttää neuvottelu- ja neuvontataitoja.	Tehtävä edellyttää vaikuttamis- ja neuvottelutaitoja.	Tehtävä edellyttää vaikuttamis- ja neuvottelutaitoja vaativissa neuvottelu- ja vuorovaikutustilanteissa	Työ edellyttää johtamista ja motivointi-taitoja, joiden tavoitteena on esimerkiksi sitouttaa syvälliseen muutokseen.
Tieto ja tato	- Työ edellyttää perusosaamista, oman tehtäväkentän ammatillista perustuntemusta ja työmenetelmien hallintaa. - Osaaminen perustuu tehtävään soveltuvaan työosaoppimiseen.	- Työ edellyttää luottotieto- tai perintäalan ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa. - Osaaminen perustuu tehtävään soveltuvaan koulutukseen ja hyvään työkokemukseen.	- Työ edellyttää luottotieto- tai perintäalan ammatillisten tietojen ja taitojen hyvää hallintaa. - Osaaminen perustuu tehtävään soveltuvaan koulutukseen ja hyvään ammattikokemukseen.	- Työ edellyttää luottotieto- tai perintäalan ammatillisten tietojen ja taitojen syvällistä hallintaa, analysointitaitoa sekä laajojen ja monimutkaisten ohjeiden ja määräysten soveltamistaitoa. - Osaaminen perustuu tehtävään soveltuvaan koulutukseen ja hyvään ammattikokemukseen.	- Työ edellyttää luottotieto- tai perintäalan monipuolista tuntemusta ja taitoa soveltaa oman asiantuntijuusalueen teoreettiset tiedot toiminta- ympäristöön ja työproses- selhin. - Osaaminen perustuu tehtävään soveltuvaan koulutukseen ja vankkaan ammattikokemukseen tai teoreettiseen koulutukseen.	

LIITE 8 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltaminen

1. Sopimusta sovelletaan yrityksissä, jotka ovat sidottuja luottotieto- ja perintäalan työehtosopimukseen.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden keskuudestaan valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.
2. Työpaikan luottamusmiehellä tarkoitetaan yhden tai useamman konttorin tai osaston muodostaman työpaikan järjestäytyneiden toimihenkilöiden tässä sopimuksessa mainittuja tehtäviä hoitamaan keskuudestaan valitsemaa toimihenkilöä.
3. Yrityksissä, joissa on vähintään 100 luottotieto- ja perintäalan työehtosopimusten sovellutuspiiriin kuuluvaa toimihenkilöä, sekä yrityksissä, jotka erikseen todetaan sopijapuolten kesken, voivat järjestäytyneet toimihenkilöt valita alueellisesti tai toiminnallisesti itsenäisiin yksiköihin luottamusmiehiä, joista jäljempänä käytetään nimitystä neuvotteleva luottamusmies.
4. Yrityksissä, joissa on vähintään 30 luottotieto- ja perintäalan työehtosopimusten sovellutuspiiriin kuuluvaa toimihenkilöä, voivat järjestäytyneet toimihenkilöt valita erityisen asianomaisen yrityksen kaikkia järjestäytyneitä toimihenkilöitä edustavan luottamusmiehen, josta jäljempänä käytetään nimitystä pääluottamusmies.
5. Yrityksissä, joissa ei ole pääluottamusmiestä, valitaan yrityksen kaikkia järjestäytyneitä toimihenkilöitä edustava luottamusmies, josta jäljempänä käytetään nimitystä neuvotteleva luottamusmies.
6. Edellä 2.-5. kappaleissa mainituille luottamusmiehille voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
7. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Suomessa asuva, asianomaisen yrityksen tai työpaikan vakinainen toimihenkilö, joka työskentelee luottotieto- ja perintäalan työehtosopimusten soveltamisalalla ja on Ammattiliitto Pron jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
8. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastamaan yrityksen tai sen toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

9. Ellei luottamusmiehen valinnasta ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, voidaan asia alistaa liittojen ratkaistavaksi. Mikäli liitot eivät pääse asiassa yksimielisyyteen, ratkaistaan asia työehtosopimuksen 36 §:n mukaan.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työaikana työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille toimihenkilöille on 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. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalin toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.
2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai näitten erottamisesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohdin luottamusmies on työsuhteessa työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin toimihenkilöt. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja ja työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa ilman hänen suostumustaan siirtää huonompipalkkaiseen työhön tai ilman erityisen painavaa syytä toiseen työpaikkaan, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan, eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa painostaa tai erottaa työstä.
4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle ottaen huomioon yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alenemista.
5. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata koko luottotieto- ja perintäalan identtisten henkilöiden ansiokehitystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Identtisten henkilöiden ansiokehityksellä tarkoitetaan sitä, että samojen henkilöiden palkkojen muutosta mitataan ajankohdasta toiseen. Tässä kohdassa tällä tarkoitetaan kahta peräkkäistä vuotta.

6. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammatiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
7. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota lainmukaisilla irtisanomisperusteilla noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään Ammattiliitto Pro ry:n toimesta.
8. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta purkuperusteellakaan noudattamatta työsuhteen päättymiseen irtisanomisajan pituista aikaa.
9. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.
10. Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiesehdokkaaseen, josta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa luottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.
11. Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään 6 kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
12. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaista irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös Ammattiliitto Pro ry:lle.
13. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat

olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla.
2. Luottamusmies edustaa järjestäytyneitä toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista koskevilla asioilla ja yleensä työnantajan ja toimihenkilöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, luottamusmiehelle on annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Luottamusmies saa kirjallisesti kaikista yrityksen toimihenkilöistä seuraavat tiedot:
 - a) toimihenkilöiden suku- ja etunimet
 - b) työpaikka (organisatorinen osasto/konttori)
 - c) palvelukseen tuloaika
 - d) irtisanotut, osa-aikaistetut ja lomautetut toimihenkilöt
 - e) määräaikaisten toimihenkilöiden lukumäärä ja työsuhteiden sovittu kesto-aika
 - f) koko- ja osa-aikatoimihenkilöiden lukumäärä
 - g) puolen vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä
 - h) selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvista muutoksista
 - i) selvitys määräaikaisten ja osa-aikaisten toimihenkilöiden työsuhteiden käyttöperusteista
 - j) vaativuusluokka, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu
 - k) toimihenkilölle maksettavat lisät (euromääräinen tieto eriteltynä jokaisen lisän osalta erikseen)
3. Luottamusmies saa tiedot kerran vuodessa paikallisesti sovittuina ajankohdina. Luottamusmies saa uusista toimihenkilöistä tiedot puolivuositain.
4. Lisäksi pääluottamusmies saa vuosittain viimeistään 15.5. mennessä edellisen syyskuun palkkatilastojen perusteella seuraavat tiedot:

- a) ansiotasot kaikista tilastoiduista kokoaikaisista työntekijöistä erikseen naisten ja miesten osalta sekä yhteensä
- b) edellä mainitut tiedot myös identtisten työntekijöiden osalta
- c) ansiotasojen hajontaluvut, eli alin ja ylin kvartiili sekä mediaani
- d) keskiansiot tehtävänimikkeittäin
- e) vaativuusluokkajakauma (työntekijöiden lukumäärät ja keskiansiotasot erikseen naisten ja miesten osalta sekä yhteensä)
- f) pätevyyslisien lukumäärä ja keskiarvo
- g) tehtävälisien lukumäärä ja keskiarvo

Tietoja, jotka koskevat viittä henkilöä pienempiä ryhmiä, ei anneta.

Yrityskohtaisesti sovitaan, miten em. tiedot toimitetaan myös muille luottamusmiehille.

5. Työehtosopimuksella sovittujen palkkaratkaisujen seurantaan ja paikallisten erien jakamista varten Yrityksen tulee antaa pääluottamusmiehelle luottotieto- ja perintäalan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvan identtisen henkilöstön palkankorotusta edeltävän kuukauden ja palkankorotuskuukauden palkkasummat. Identtisen henkilöstön ansiokehityksellä tarkoitetaan sitä, että samojen henkilöiden palkkojen muutosta mitataan ajankohdasta toiseen. Tässä kohdassa identtisellä henkilöstöllä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat palkanmaksun piirissä peräkkäisinä kuukausina eli sekä palkankorotusajankohtana että sitä edeltävänä kuukautena.

Nämä palkkasummatiedot annetaan erikseen esimies- ja asiantuntijatason (5.2) ja toimihenkilöiden osalta yrityksissä, joissa on vähintään 10 toimihenkilöä sekä esimies- ja asiantuntijatasolla että toimihenkilötasolla. Tämän lisäksi pääluottamusmiehelle annetaan tiedot toteutettujen palkankorotusten lukumäärästä ja suuruudesta.

6. Mikäli yrityksessä on pääluottamusmies, annetaan edellä mainitut tiedot hänelle. Jos yrityksessä on pääluottamusmiehen ohella neuvottelevia luottamusmiehiä, toimitetaan tiedot paikallisesti sovittavalla tavalla myös heille. Samalla sovitaan edellä mainittujen tietojen toimittamisesta liiketoiminta- tai vastaavien alueiden osalta neuvotteleville luottamusmiehille. Sellaisissa yrityksissä, joissa ei ole pääluottamusmiestä, edellä mainitut tiedot annetaan neuvottelevalle luottamusmiehelle.
7. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetuista palkoista laadittuun luetteloon.
8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevalla perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

1. Mikäli luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä heidän vaihtuvuutensa tai heidän työpisteittensä lukumäärä edellyttävät luottamusmiehen vapauttamista hänen varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten, varataan luottamusmiehelle, erityisesti neuvottelevalle luottamusmiehelle ja pääluottamusmiehelle riittävästi työaika ja tarvittaessa säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten paikallisesti sovittavalla tavalla.

Arvioitaessa luottamusmiestehtävän edellyttämän työstä vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä edellä todettujen tehtävien lisäksi erityisesti palkkausjärjestelmästä aiheutuvien tehtävien määrään ja annettava luottamusmiehelle näiden tehtävien edellyttämää lisävapautusta, josta sovitaan paikallisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Paikallisen sopimuksen ohjeeksi erimielisyystilannetta varten ovat sopijapuolet laatineet seuraavan ohjeistuksen, jossa on otettu huomioon myös yhteistoimintamenettelyn vaatima ajankäyttö:

Toimihenkilöiden lukumäärä	Ohjeellisen työstä vapautuksen määrä tuntia/viikko
----------------------------	--

Pääluottamusmies

30 – 49	4 – 6
50 – 99	6 – 8
100 – 149	8 – 10
150 – 199	10 – 13
200 – 999	13 – 19
1000 –	Kokonaan vapautettu

Neuvotteleva luottamusmies

20 – 49	3 – 4
50 – 99	4 – 5
100 – 199	5 – 6
200-	6 – 7

Luottamusmiehen luottamustehtävien hoitoa helpotetaan luomalla varamiesjärjestelmä, josta sovitaan paikallisesti.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä 1 kohdassa mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.
3. Pääluottamusmiehellä ja neuvottelevilla luottamusmiehillä on lisäksi valtakunnallisissa yrityksissä oikeus kerran vuodessa paikallisesti sovittavana ajankohtana ja sovitussa paikassa pitää enintään yhden työpäivän pituinen kokous, jonka osalta heille korvataan aiheutuneet kustannukset yrityksen matkustussäännön mukaisesti. Kokouksen kutsuu koolle työnantaja ja sen asialistaan tulee ottaa työnantajan edustajien ja pääluottamusmiehen sekä neuvottelevien luottamusmiesten yhteiskokoontuminen sekä edellä mainittujen luottamusmiesten keskinäinen kokoontuminen, jonka tulee ajallisesti muodostaa kokouksen pääosa.

8 §

Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävissään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Pääluottamusmiehellä ja neuvottelevalla luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoitamiseen.
2. Mikäli luottamusmies on asiakaspalvelutehtävissä tai hän ei voi muuten luottamusmiestehtäväänsä hoitaa varsinaisella työpaikallaan, tulee hänelle osoittaa tehtävään sopiva tila.

9 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiesaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvausta. tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.
3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtäviensä hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksen matkustussäännön mukaan, kuitenkin siten, että hänen todelliset kustannuksensa peitetään.
4. Työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle ja neuvottelevalle luottamusmiehelle säännöllisesti kuukausittain peruspalkkaan lisättynä kuukausikorvauksena luottamusmieslisää, jonka suuruus on:

Pääluottamusmies

Toimihenkilöiden lukumäärä	Luottamusmieslisä 1.6.2022 lukien (€)
30-49	179
50-99	237
100-199	288
200-349	295
350-499	351
500-699	428
700-	466

Neuvotteleva luottamusmies

Toimihenkilöiden lukumäärä	Luottamusmieslisä 1.6.2022 lukien (€)
20-29, jos ainoa neuvotteleva lm	143
30-49	143
50-199	179
200-	226

5. Edellä mainittu luottamusmieslisä maksetaan varapääluottamusmiehelle hänen hoitaessaan pääluottamusmiehen tehtäviä vähintään 4 viikon ajanjakson.

10 § Luottamusmiehen koulutus

1. Osallistumista varten sopijapuolten yhdessä tai niiden yhteistyöelimien järjestämiin tai hyväksymiin kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäviin luottamusmiestoimintaan liittyviin kursseihin on työnantaja velvollinen antamaan työsuhteen katkeamatta vapautuksen luottamusmiehelle, mikäli tämä voi tapahtua tuottamatta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapauden myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on, milloin kurssi kestää enintään viikon, annettava vähintään 2 viikkoa ennen kurssin alkua, sekä milloin on kysymys pidemmästä kurssista, vähintään 6 viikkoa ennen.
2. Pääluottamusmiehellä, varapääluottamusmiehellä, neuvottelevalla luottamusmiehellä ja työpaikan luottamusmiehellä on oikeus osallistua luottamusmieskursseille sen vaikuttamatta hänen palkkaansa vähentävästi.

3. Luottamusmiehen osallistuessa sopijapuolten yhdessä tai niiden yhteistyöelimien järjestämiin tai hyväksymiin työsuojelua, rationalisointia, henkilöstöhallintoa, yritystaloutta tai muuta sellaista käsittelevään koulutustoimintaan korvaa työnantaja sekä heidän ansionmenetyksensä että koulutustoiminnasta aiheutuvat kustannukset.
4. Edellä tässä pykälässä tarkoitetulle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen katkeamista eikä vuosiloma-, eläke- tai muihin niihin verrattavien etujen vähentymistä.
5. Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee toimihenkilön kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisissa neuvotteluissa.
3. Luottamusmiehelle ja toimihenkilölle on ilmoitettava kuka toimii työnantajan edustajana paikallisissa neuvotteluissa sekä mikä on hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos ne on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajoitettu tiettyihin asiaryhmiin.
4. Neuvottelut erimielisyyden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi on aloitettava viivytyksettä neuvottelupyynnön esittämisestä. Mikäli neuvotteluja ei voida aloittaa heti, on luottamusmiehelle ilmoitettava syy tähän sekä ajankohta, milloin neuvottelut aloitetaan. Neuvottelut on käytävä asiallisesti pitkittä-mättä kannanottamista.
5. Erimielisyys on ensin käsiteltävä työnantajan edustajan ja toimihenkilön tai asianomaisen luottamusmiehen välillä. Työpaikkakohtaisessa erimielisyyden käsittelyssä selvitetään erimielisyyteen liittyvät asiatiedot sekä esitetään mahdollisuuksien mukaan kannanotto perusteluineen itse riitakysymykseen.
6. Ellei erimielisyys näin ratkea neuvotellaan erimielisyydestä neuvottelevan luottamusmiehen ja työnantajan nimeämän paikallisen edustajan välillä. Ellei näissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä tai ellei yrityksessä ole neuvottelevia luottamusmiehiä, neuvotellaan asiasta pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

7. Ellei yksimielisyyttä saavuteta, on pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisistä neuvotteluista tai niissä yrityksissä, joissa ei ole pääluottamusmiestä, neuvottelevan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisistä neuvotteluista laadittava muistio. Muistio on tehtävä turhaa viivytystä välttää ja allekirjoitettava kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion tulee sisältää erimielisyyden aihe täsmennettynä, erimielisyyteen liittyvät asiatiedot sekä osapuolten kannat perusteluineen. Niissä yrityksissä, joissa on pääluottamusmies, voi neuvotteleva luottamusmies taikka työnantajan edustaja vaatia muistion laatimista.
8. Ellei yksimielisyyttä saavuteta paikallisesti, voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyysasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi.
9. 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.

12 § Luottamusmiehen estyneenä oleminen

1. Pääluottamusmies katsotaan estyneeksi hoitamaan tehtäviään, perhevapaiden, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai muun palkattoman poissaolon ajan, jos jokin edellä mainitusta poissaolosta kestää yli kuusi viikkoa. Mikäli pääluottamusmies on estynyt hoitamasta tehtävänsä, hoitaa hänen tehtäviään tuon ajan varapääluottamusmies. Luottamusmieskorvaus maksetaan tuolta ajalta varapääluottamusmiehelle.
2. Liitot suosittavat, että työnantajalle on ilman aiheetonta viivytystä tehtävä kirjallinen ilmoitus luottamusmiehen estyneenä olemisesta. Ilmoituksen voi tehdä luottamusmies, varaluottamusmies tai muu ammattiliiton edustaja.

13 § Voimassaolo

1. Sopimus on voimassa kuten luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus.

LIITE 9 KOULUTUSSOPIMUS

1 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUDELLEENKOULUTUS

1. Työnantajan antaessa toimihenkilöille ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansiomenetys.
2. Koulutuksen tapahtuessa työajan ulkopuolella ei käytettyä aikaa lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

2 § YHTEINEN KOULUTUS

1. Yhteistoimintasopimusten edellyttämä koulutus annetaan yleensä yrityskohtaisesti.
2. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan yrityskohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole, työnantajan ja luottamusmiehen kesken.
3. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 1 §:n mukainen koulutus.

3 § AMMATTIYHDISTYSKOULUTUS

3.1 Osallistumisoikeus

1. Luottamusmiehen oikeus osallistua ay-koulutukseen määräytyy luottamusmiessopimuksen mukaan.
2. Työsuojeluvaltuutetulla ja työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus osallistua hyväksytyille työsuojelukursseille.

3.2 Korvaukset

1. Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen osallistuvat koulutustyöryhmän hyväksymälle kurssille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään.

4 § LIITTOJEN KOULUTUSTYÖRYHMÄ

1. Sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä.
2. Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymistä pyydetyt tiedot.
3. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve.

4. Koulutustyöryhmä voi hyväksyä kursseja myös kesken vuotta.

5 §

VOIMASSAOLO

1. Sopimus on voimassa kuten luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus.

LIITE 10 YHTEISTOIMINTASOPIMUS

SISÄLLYS

1. JOHDANTO

2. SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

3. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

2 § Yhteistoiminta

3 § Yt-neuvottelukunta

4 § Kehittämistoiminta

4. YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA

5 § Työsuojeluyhteistoiminta

6 § Työsuojelupäällikkö

7 § Työsuojeluvaltuutettu

8 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhteturva

9 § Työsuojeluasiamies

10 § Työsuojelutoimikunta

11 § Yksintyöskentely

12 § Työterveyshuolto

5. YHTEISTOIMINTA TIEDOTUKSESSA

13 § Työnantajan tiedottamisvelvoite

14 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

6. MUUT MÄÄRÄYKSET

15 § Koulutus

16 § Työstä vapautusaika ja korvaukset

17 § Tietojen salassapito

18 § Neuvottelujärjestys

19 § Sopimuksen voimassaolo

1. JOHDANTO

1. Sopimuksen tavoitteena on kehittää työnantajan ja toimihenkilöiden välistä yhteistyötä sekä edistää yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveyshuolto- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista työpaikoilla.
2. Avoimeen vuorovaikutukseen perustuvalla yhteistoiminnalla kehitetään päätöksentekoa yrityksissä, lisätään tuottavuutta ja työn mielekkyyttä sekä edistetään työsuhteiden pysyvyyttä ja toimihenkilöiden hyvinvointia.

2. SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Sopimusta noudatetaan yrityksissä, jotka ovat sidottuja luottotieto- ja perintäalan työehtosopimukseen.
2. Lakiviittaukset eivät ole sopimuksen osia, ellei nimenomaisesti toisin todeta. Sopimus on lakia täydentävä.
3. Tämän sopimuksen 2 §:n määräyksiä ei sovelleta sellaisissa jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 20.

3. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

2 § Yhteistoiminta

1. Muista tästä sopimuksesta poikkeavista yhteistoimintaelimistä voidaan sopia yt-neuvottelukunnassa.
2. Yhteistoimintamenettely voidaan toteuttaa myös henkilöstön edustajan aloitteesta.
3. Yt-neuvottelukunnassa sopien henkilöstö voi valita yhteistoimintamenettelyä varten lisäedustajia.
4. Henkilöstön edustaja voi kuulla yhteistoimintamenettelyssä yrityksen asiantuntijoita.
5. Yrityksen tai sen osan toiminnan olennaisen supistumisen tai laajentumisen, liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai muun vastaavan organisaatiomuutoksen johdosta neuvotellaan tarvittaessa myös yhteistoimintaorgani-

saatioiden muutoksesta. Muutoksen jälkeen yhteistoimintaorganisaatiot muutetaan mahdollisimman pian uutta tilannetta vastaavaksi.

6. Työsuojeluhenkilöstön osallistuminen yhteistoimintamenettelyyn on varmistettava, jos asia koskee myös työsuojelua.
7. Yhteistoimintamenettelyssä todetaan henkilöstön edustajan pyynnöstä käsitteilyn kohteena olevan asian päätöksentekoeelin yrityksessä.
8. Kun työnantaja harkitsee yhden tai useamman toimihenkilön lomauttamista enintään 90 päiväksi, lasketaan yhteistoimintalain 51 §:n mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 45 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

3 §

Yt-neuvottelukunta

1. Yrityksiin perustetaan yt-neuvottelukunta seuraavasti:

Henkilöstön lukumäärä	Henkilöstön edustajien lukumäärä	Työnantajan edustajien lukumäärä
100 – 199	3 – 4	2 – 3
200 – 499	4 – 8	2 – 4
500 –	8 – 12	4 – 6

2. Yt-neuvottelukunta voi sopia, että yt-neuvottelukunta toimii myös tämän sopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana.
3. Henkilöstön itseoikeutettuina edustajina kuuluvat neuvottelukuntaan pääluottamusmies, varapääluottamusmies ja päätyösuojeluvaltuutettu. Pääluottamusmies, neuvottelevat luottamusmiehet ja työpaikan luottamusmiehet päättävät toimihenkilöpuolen muiden jäsenten valintamenettelystä. Henkilöstön jäsenten valinta tapahtuu välittömästi luottamusmiesvaalien tuloksen selvittyä.
4. Neuvottelukunnan jäsenten toimikausi on sama kuin luottamusmiesten toimikausi. Jos neuvottelukunnan jäsenen asema henkilöstön edustajana lakkaa kesken neuvottelukunnan toimikauden lakkaa, myös hänen jäsenyytensä neuvottelukunnassa. Henkilöstön edustajat valitsevat neuvottelukunnan jäljellä olevaksi toimikaudeksi hänen tilalleen uuden jäsenen noudattaen edellä todettua valintamenettelyä.
5. Neuvottelukunnan jäsenille annetaan kokousvalmisteluihin 3 tuntia vapaata/kokous.
6. Neuvottelukunnan toimintamuodoista, järjestäytymisestä ja kokouksista sovitaan yt-neuvottelukunnassa. Työnantajan on kuitenkin kutsuttava neuvottelukunta koolle tarvittaessa ja vähintään kaksi kertaa kalenterivuodessa.

1. Kehittämistoiminnan tavoitteena on yrityksen kilpailukyvyn, tuottavuuden, työsuhteiden pysyvyyden ja työolosuhteiden parantaminen.
2. Yrityksen henkilöstön ja heidän edustajiensa tulee voida osallistua tämän sopimuksen mukaisesti työorganisaatioiden, palveluteknologian, työolosuhteiden, työmenetelmien ja -tehtävien kehittämiseen ja muutosten toteuttamiseen.
3. Kehittämistoimenpiteiden aiheuttaessa olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, työtehtäviin tai määrään tulee työnantajan yhdessä luottamusmiehen kanssa selvittää vaihtoehdot, joilla työsuhteiden jatkuvuus voitaisiin turvata. Selvitystä ei tarvitse tehdä, jos asia on käsitelty jo työnantajan ja toimihenkilön kesken.
4. Kehittämistoiminnan suunnittelun ja toteuttamisen tulee olla kiinteässä yhteydessä yrityksen henkilöstöpolitiikkaan.
5. Kehittämistoiminnassa pyritään monipuoliseen työn sisältöön. Kehittämistoiminta ei saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa toimihenkilöiden terveydelle tai turvallisuudelle.
6. Kehittämistoimintaa varten voidaan paikallisesti sopien perustaa erillinen kehittämistoimikunta tai työryhmä. Työryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja henkilöstö. Henkilöstö nimeää omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen toimihenkilöistä.
7. Kehittämistoimintaan liittyvät tutkimukset on tehtävä avoimesti. Niistä on ilmoitettava etukäteen henkilöstön edustajille ja toimenpiteiden kohteena oleville henkilöille. Henkilöstön edustaja voi pyynnöstä perehtyä tutkimusaineistoon ja -tuloksiin.
8. Työnantajan käyttäessä kehittämistoiminnassa ulkopuolista konsulttia työnantaja vastaa siitä, että konsultin toiminta on tämän sopimuksen mukaista.
9. Työpaikoilla seurataan yhteisesti määrääjoin toiminnan tuloksia ja kehitystä. Seurannan sisällöstä ja laajuudesta sovitaan paikallisesti.
10. Luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja muille kehittämistoimintaan pysyvämmiin osallistuville annetaan kehittämistoimintaan liittyvää asianmukaista koulutusta ottaen huomioon kehittämistoiminnan laajuus.
11. Työnantaja huolehtii kehittämistoimenpiteiden käyttöönoton yhteydessä tarpeellisesta lisäkoulutuksesta tai työhön opastuksesta. Koulutustarve todetaan työnantajan ja luottamusmiehen kanssa.

4. YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA

5 § Työsuojeluyhteistoiminta

1. Työpaikan työsuojeluyhteistoiminta määräytyy lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, jäljempänä työsuojelun yhteistoimintalaki) työterveyshuoltolain (1383/2001) sekä tämän sopimuksen mukaan.

6 § Työsuojelupäällikkö

1. Työnantaja nimeää työpaikan työsuojelupäälliköksi työsuojeluasioihin perehtyneen henkilön. Usealle työpaikalle voidaan nimetä yhteinen työsuojelupäällikkö.
2. Työsuojelupäällikkö välittää työsuojelutoimikunnan kannanotot yrityksen päätöksentekaelimelle.
3. Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät työsuojelun yhteistoimintalain 28 § mukaan, jota tältä osin noudatetaan sopimuksen osana.

7 § Työsuojeluvaltuutettu

Valinta

1. Työpaikan henkilöstö valitsee työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita.
2. Työpaikkana pidetään:
 - 2.1. yritystä,
 - 2.2. konttoria tai sovittuja konttoreita,
 - 2.3. alue/piirikonttoria sen alaisuudessa toimivine konttoreineen ja
 - 2.4. yrityksessä toimivaa erityisyksikköä (esim. atk-keskus, keskuskeittä).

Ilmoitukset

3. Henkilöstön edustaja ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti valitut valtuutetut. Työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutettu sen jälkeen, kun sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle.

Tehtävät

4. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun yhteistoimintalain 31 § mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.

5. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden valmisteluun.
6. Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun puoleen työpaikan olosuhteista johtuvissa työsuojeluasioissa.
7. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työskentelytilat

8. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä.
9. Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset sekä muut työsuojelumääräykset ja ohjeet.
10. Tarvittaessa edellä mainitut asiakirjat hankitaan myös muiden työsuojeluelinten käyttöön siten kuin työsuojelutoimikunnassa sovitaan.

Päätyösuojeluvaltuutettu

11. Yrityksissä, joissa on pääluottamusmies, toimikaudelle valitut työsuojeluvaltuutetut valitsevat keskuudestaan päätyösuojeluvaltuutetun 2 vuodeksi kerrallaan. Hänen tehtävänä on muiden työsuojeluvaltuutettujen valvontatoimen valvonta ja opastus sekä toimihenkilöiden edustaminen työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa.

Korvaukset

12. Päätyösuojeluvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan säännöllisesti kuukausittain palkkaan lisättynä korvaus seuraavasti:

TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIEN KORVAUKSET 1.6.2022 LUKIEN

Päätyösuojeluvaltuutettu

Henkilöstön lukumäärä	Korvaus 1.6.2022 lukien (€)
30-49	82
50-99	109
100-199	150
200-	188

Työsuojeluvaltuutettu

Henkilöstön lukumäärä	Korvaus 1.6.2022 lukien (€)
10-49	56
50-99	70
100-	82

8 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Syrjintäkielto

1. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtäviensä hoitamisen takia erottaa työstä.
2. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alemmipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien takia.
3. Varsinaisen työn vaikeuttaessa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista on hänelle järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä valtuutetun ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista. Kokonaan työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansio ei saa alentua valtuutetun tehtävien takia.

Yksilösuoja

4. Työsuojeluvaltuutetulla on työsuojelun yhteistoimintalain 37 § ja työsopimuslain 7 luvun 10 § mukainen erityinen irtisanomissuoja. Säännöksiä noudatetaan tältä osin sopimuksen osana.
5. Työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun säännöksiä, jota tältä osin noudatetaan sopimuksen osana.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

6. Työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain jos:
 - * valtuutetun työ päättyy kokonaan eikä hänelle voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.
7. Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvamääräyksiä.

8. Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa päätyösuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai päätyösuojeluvaltuutetun toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Jos yhteisesti todetaan tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei päätyösuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Vahingonkorvaus

9. Työsuojeluvaltuutetulle, jonka työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava hyvityssakkojen sijasta korvausta työsopimuslain mukaisesti.

9 §

Työsuojeluasiamies

1. Työsuojeluasiamiesten lukumäärästä, toimikaudesta, toimialueista ja toimintaedellytyksistä sovitaan työsuojelutoimikunnassa.
2. Työsuojeluasiamiehen tehtävänä toimialueellaan on:
 - 2.1. osallistua työsuojelutarkastukseen sekä tapaturmaan, ammattitautiin tai niiden uhkaan liittyvään tutkimukseen
 - 2.2. tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja ilmoittaa niiden rikkomisesta ao. työntekijöille
 - 2.3. ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista lähimmälle esimiehelle ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle
 - 2.4. tehdä aloitteita työsuojeluvaltuutetulle toimialueensa työsuojelun kehittämiseksi
3. Työsuojeluasiamiestä ei saa työsuojelutehtävien takia siirtää matalapalkkaisempaan työhön, kuin mitä hän teki ennen työsuojeluasiamies-valintaa eikä irtisanoa asiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

10 §

Työsuojelutoimikunta

1. Yritykseen, jossa säännöllisesti työskentelevän henkilöstön lukumäärä on vähintään 20, valitaan työsuojelutoimikunta seuraavasti:

Henkilöstön lukumäärä	Henkilöstön edustajien lukumäärä	Työntajan edustajien lukumäärä
20 – 99	2 – 3	1
100 – 499	3 – 4	2
500 –	5 – 6	3

2. Työsuojelupäällikkö, mahdollinen päätyösuojeluvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu ovat toimikunnan jäseniä. Mikäli työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä on suurempi kuin mitä henkilöstön edustus työsuojelutoimikunnassa, valitsevat työsuojeluvaltuutetut keskuudestaan työsuojelutoimikunnan jäsenet. Mikäli henkilöstön edustus työsuojelutoimikunnassa on suurempi kuin työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä, valitsevat työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet puuttuvat edustajat keskuudestaan.
3. Työsuojelutoimikunnan tai muun sitä korvaavan yhteistoimintaelimen tehtävät määräytyvät työsuojelun yhteistoimintalain 26 § ja 27 § mukaan, joita tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.
4. Tämän lisäksi työsuojelutoimikunnan tai muun sitä korvaavan yhteistoimintaelimen tehtävänä on:
 - 4.1. käsitellä työympäristön tilaan, tasoon ja tapaturmiin liittyviä asioita
 - 4.2. osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, työpaikan esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan
 - 4.3. käsitellä henkilöstöön kohdistuvia mahdollisia väkivaltatapauksia ja niiden ehkäisyyn liittyviä ratkaisumalleja sekä jälkihoitoa; toimikunnan puuttuessa asia käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa
 - 4.4. käsitellä yhteistyössä työterveyshenkilöstön kanssa päihdeongelmien ennaltaehkäisyä ja päihdekuntoutusta
 - 4.5. arvioida vuosittain työsuojelun yhteistyökoulutustarve ja tehdä esityksiä sen toteuttamiseksi
 - 4.6. käsitellä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan mahdollisesti sisällytettävät toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla, jos yrityksessä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.
5. Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa ja jos mahdollista työaikana ottaen huomioon mitä työsuojelun yhteistoimintalain 40 §:ssä on säädetty. Ennen kokousta jäsenille annetaan käsiteltävistä asioista tarpeelliset tiedot sekä asian laajuudesta riippuen varataan mahdollisuus kokousvalmisteluihin työsuojelutoimikunnassa sovittavalla tavalla.

10a § Suositus työn henkisten vaarojen tunnistamisesta, arvioinnista ja poistamisesta

1. Liitot suosittelevat, että työehtosopimukseen sidotut työnantajat yhteistoiminnassa työsuojeluorganisaation kanssa työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvittävät ja tunnistavat työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioivat niiden merkityksen työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.
2. Työssä esiintyvien haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi on suositeltavaa tehdä suunnitelma, jonka toteuttamista seurataan ja mahdollisten lisätoimenpiteiden tarvetta arvioidaan yhteistoiminnassa.

3. Haittojen ja vaarojen poistamisessa hyödynnetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta.

11 § Yksintyöskentely

1. Tässä sopimuksessa mainittujen työsuojeluosapuolten tulee ottaa huomioon yksintyöskentelyssä mahdollisesti ilmenevät ongelmat ja tehdä esityksiä niiden poistamiseksi.

12 § Työterveyshuolto

1. Työpaikalla laaditaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja korvaushakemus, jotka käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, tavoitteet ja mahdolliset toimenpiteet.
2. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu osallistuvat toimintasuunnitelman tekemiseen ja seurantaan. Työsuojelutoimikunnan puuttuessa toimintasuunnitelma ja korvaushakemus käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa.
3. Työpaikkaselvitykset laaditaan yhteistyössä työnantajan, työterveyshenkilöstön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa ja ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

5. YHTEISTOIMINTA TIEDOTUSASIOISSA

13 § Työnantajan tiedottamisvelvoite

1. Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:
 - 1.1. yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta; yhteistoimintalain tarkoittamat tilinpäätöstiedot annetaan pyydettyäessä kirjallisena
 - 1.2. vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käy ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkyvät
 - 1.3. vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa tapahtuvista muutoksista

Pöytäkirjamerkintä:

Tämä kohta on ainoastaan lakia täydentävä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Tämän osalta noudatetaan tarkemmin yhteistoimintalain tai sen nojalla annettuja

säännöksiä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä kohdassa tarkoitetut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

- 1.4. viipymättä olennaiset muutokset edellä esitetyissä tiedoissa.
2. Yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös yrityksen eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta ja kehitysnäkymistä sekä alan yleisistä suhdannenäkymistä.
3. Yrityksen taloudelliselle toiminnalle vahinkoa aiheuttavien erityisen painavien syiden ollessa esteenä tiedottamiselle työnantajan on tiedotettava edellä mainituista asioista välittömästi esteen poistuttua.
4. Yrityksen organisaation rakenne, henkilöstöpolitiikan periaatteet ja sisäiset ohjeet annetaan henkilöstölle tiedoksi.
5. Yrityksen henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti alle 20 noudatetaan edellä 1-4 kohdissa esitetyn lisäksi seuraavaa:
 - 5.1. työnantajan on tiedotettava suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpajassa, työolosuhteissa, laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä
 - 5.2. edellä esitetystä on tiedotettava myös päätöksenteon jälkeen, jos se poikkeaa suunnitteluvaiheessa tiedotetusta tai jos henkilöstö tai sen edustaja tiedottamista pyytää.

14 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

1. Allekirjoittaneiden yhdistykset, ammattiosastot tai vastaavat voivat pitää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-, työsuhde- ja yhteistoiminta-asioista siten kuin työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.
2. Edellä mainitut elimet voivat jakaa jäsenilleen kokouskutsuja sekä kirjallisia työsuhde- ja työmarkkinatiedotteita. Jakelun tulee tapahtua ruokalassa, pukutumis- tai muussa työnantajan kanssa sovitussa tilassa työajan ulkopuolella.
3. Edellä mainitut elimet voivat julkaista:
 - 3.1. maksutta kokouskutsuja sekä työsuhde- ja työmarkkinatiedotteita yrityksen henkilöstölehdessä
 - 3.2. työmarkkina- ja yhteiskunnallisia tiedotteita työnantajan henkilöstön käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla.

6. MUUT MÄÄRÄYKSET

15 § Koulutus

1. Henkilöstön edustajilla on oikeus tämän sopimuksen mukaisten tehtävien edellyttämään koulutukseen siten kuin siitä erikseen sovitaan liittojen koulutus- ja muissa sopimuksissa. Määräyksellä ei rajoiteta 4 §:n kehittämistoiminnan 10.–11. kohtien mukaista oikeutta koulutukseen.

16 § Työstä vapautusaika ja korvaukset

1. Henkilöstön edustajien ansionmenetys korvataan työstä vapautuksen ajalta, kuten luottamusmiesten osalta on sovittu.
2. Henkilöstön edustajat saavat vapautusta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat sovittujen tehtävien hoitamiseen ja niihin liittyvään henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.
3. Töiden järjestelyt hoidetaan siten, että henkilöstön edustajat voivat osallistua tämän sopimuksen tarkoittamaan yhteistyöhön.
4. Yhteistoimintaneuvottelukunnan ja työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan kokoustehtävistä valtion komiteoista olevien määräysten mukainen erillinen korvaus.
5. Henkilöstön edustajan matkustaessa tämän sopimuksen edellyttämien ja työnantajan kanssa sovittujen yhteistoimintatehtävien johdosta maksetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

17 § Tietojen salassapito

1. Tietojen salassapitoon noudatetaan voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäännöksiä.

18 § Neuvottelujärjestys

1. Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

19 § Sopimuksen voimassaolo

1. Sopimus on voimassa 1.1.2012 alkaen toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



Ammattiliitto Pro

Työpajankatu 13 A,
00580 Helsinki
PL 183, 00581 Helsinki
Puh. 09 172 731
www.proliitto.fi