

LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

16.2.2023 - 31.1.2025

**LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY**

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISTA TEOLLISUUTTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 16.2.2023 - 31.1.2025	7
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS	21
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	21
1.1 Sopimuksen soveltamisala	21
1.2 Järjestäytymisvapaus.....	21
1.3 Liittojen väliset sopimukset	21
1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus	21
2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN	22
2.1 Työsopimus.....	22
2.2 Työsäännöt	23
2.3 Perehdyttäminen.....	23
2.4 Työnjohto-oikeus.....	23
3 LUKU TYÖAIKA.....	23
3.1 Säännöllinen työaika.....	23
Työaikalain noudattaminen.....	23
Perussääntö	23
Keskimääräinen viikkotyöaika	23
10-tuntinen.....	24
Liukuva työaika.....	24
Työvuoroluettelon muuttaminen	24
Vuorokautisen työajan pidentäminen	25
Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja.....	25
Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö.....	25
Työajan enimmäismäärä	25
3.2 Vapaapäivät	25
3.3 Arkipyhäviikkojen työaika.....	25
3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen.....	26
3.5 Työajan tarkkailu.....	26
3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	26
Päivä- ja kaksivuorotyö.....	26
Kolmivuorotyö.....	26
Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta	26
3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö	26
3.8 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä	27
Työajan tasaamisen soveltamisala.....	27
Työajan tasaamisvapaan kertyminen	27
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät	27
Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen.....	28
Kertyneen vapaan antaminen.....	28
Työsuhteen päättymistilanteet.....	28
Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä	28
Ansiotaso.....	28
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan	28
Vuosi- ja kuukausiloman ansaitseminen.....	29
3.9 Keskeytyvä kolmivuorotyö	29
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	29
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen.....	29
Vuosi- ja kuukausiloman ansaitseminen.....	29

Sisällysluettelo

Viikoittainen ylityö	29
Muuhun työaikaan siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	29
3.10 Keskeytymätön kolmivuorotyö	30
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	30
Vuosityöaika	30
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	30
Vuosiloman antaminen	30
Viikoittainen ylityö	31
Muuhun työaikaan siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	31
3.11 Lepoajat	31
Päivätyö	31
Kaksivuorotyö	31
Kolmivuorotyö	31
Virkistystauot	31
Vuorokausilepo	32
Viikoittainen lepoaika	32
Lepoaika työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa	32
3.12 Koulutus ja kehittämismahdollisuudet	32
3.13 Työaikapankki	33
3.14 Ylityö	35
Ylityön teettäminen	35
Työajan enimmäismäärän tarkastelujakson pituus	35
Vuorokautinen ylityö	35
Viikoittainen ylityö	35
Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan	35
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö)	36
Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö	36
Ylityökorvauksen laskentaperuste	36
3.15 Hälytysluontoinen työ	36
Hälytysluontoisen työn edellytykset	36
Hälytysraha	37
Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana	37
3.16 Varallaolo	37
Asuntovarallaolo	37
Vapaamuotoinen varallaolo	37
4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU	37
4.1 Palkkaustavat	37
4.2 Aikapalkka	37
Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	38
Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	38
Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	39
Harjoittelijat	39
Aikatyölisä	39
4.3 Suorituspalkkatyö	39
Urakkatyön hinnoittelu	39
Urakkahinnoista sopiminen	40
Urakkahinnoittelun tarkistus	40
Palkkatakuu	40
Urakkatyön aloittamisen viivästyminen	40
4.4 Työn- ja aikatutkimukset	40
4.5 Palkkiopalkat	41
Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta	41

Sisällysluettelo

Tulos- ja voittopalkkiot	41
4.6 Erilliset lisät	41
Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	41
Vuorotyölisien määräytyminen	41
Vuorotyölisien määrät	41
Vuorotyölisä ylityössä	42
Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	42
Paikallinen sopiminen vuoro-, ilta- ja yötyöolisistä	42
Ilta- ja yötyö	42
Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä	42
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ	42
4.7 Palvelusvuosilisä	42
Lisän soveltamisperuste	43
Palvelusvuosilisän määrä	43
Palvelusvuosilisän maksuajankohta	43
Työsuhteen päättymisen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua	43
4.8 Siirto toiseen työhön	43
Pääsääntö	43
Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien	44
Siirto alemmipalkkaiseen aikatyöhön	44
Siirto urakkatyöstä aikatyöhön	44
Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä	44
Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön	44
Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö	44
Työnteon keskeytyminen	44
Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä	44
4.9 Palkanmaksu	45
Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä	45
Palkanmaksun ajankohta Voimassa 31.12.2023 saakka	45
Lopputili	45
4.10 Kuukausipalkka	46
Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi	46
Kuukausipalkan osittaminen	46
4.11 Keskituntiansio	46
Käyttötilanteet	46
Laskenta	46
Käyttöajanjaksot	46
Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista	47
5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET	47
5.1 Matkakustannusten korvaaminen	47
Matkojen suorittaminen	47
Matkan alkaminen ja päättymisen	47
Komennuspaikkakunta	47
Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	47
Matkaliput	47
Oman auton käyttö	47
Matka-ajan korvaus	48
Päivärahat	48
Majoittumiskustannusten korvaaminen	48
Yömatkaraha	48
Ateriakorvaus	48
Erityismääräyksiä	49

Sisällysluettelo

Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä	49
Kotimatkat.....	49
Rajoitus kohdan soveltamista koskien.....	49
Työ ulkomailla.....	49
5.2 Muita korvauksia	49
Asevelvollisuuskutsunta	49
Reservin harjoitukset	49
Hautaus- ja hääpäivät.....	50
Merkkipäivät	50
Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset	50
Korvausten laskentaperuste	50
5.3 Arkipyhäkorvaus	50
Korvattavat arkipyhät.....	50
Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset	51
Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle	51
Itsenäisyyspäivä	51
Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät.....	51
6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET.....	51
6.1 Vuosiloma, lomaraha	51
Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen.....	51
Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle	52
Lomaraha	52
Lomarahan määrä	52
Lomarahan maksamisen edellytykset	52
Lomarahan maksamisen ajankohta.....	52
Lomaraha työsuhteen päättyessä	53
Lomarahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä	53
Asevelvollisuus	53
Jaettu vuosiloma.....	53
Lomarahan vaihtaminen vapaaseen	53
6.2 Sairausajan palkka.....	53
Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto	53
Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet	54
Sairastuminen kesken työpäivän.....	54
Saman sairauden uusiutuminen	54
Karenssipäivän poistuminen.....	55
Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohjeet	55
Työkyvyttömyyden toteaminen	55
Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus	55
Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet	55
Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus	55
Sairastumisesta tehtävä ilmoitus	56
Sairausajan palkan epääminen	56
Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö	56
Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen	56
Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat.....	56
Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy.....	56
Raskausvapaan palkka	57
Vanhempainvapaan palkka	57
Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.	57
Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste	58
Muu järjestely paikallisesti sopien	58

Sisällysluettelo

6.3	Lääkärintarkastukset.....	58
	Lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	58
	Muut lääkärintarkastukset.....	58
	Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E)	58
	Erityisedellytykset.....	59
	Korvausten maksuperuste.....	60
6.4	Lapsen sairastuminen.....	60
	Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset	60
	Vaikeasti sairaan lapsen hoito.....	61
6.5	Ryhmähenkivakuutus.....	61
6.6	Työturvallisuus	61
	Yleissääntö	61
	Suojavaatetus ja suojavarusteet.....	61
	Kemialliset aineet	61
	Työnopastus	61
	Työympäristöasiat	61
	Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa	62
7	LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO	62
7.1	Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	62
	Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus	62
	Työsuojeluvaltuutettu.....	63
	Paikallinen sopiminen.....	64
	Varapääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen.....	64
	Liittojen välinen yleissopimus	64
7.2	Ammattiosaston kokoukset.....	64
	Sopiminen työnantajan kanssa.....	65
	Kokouspaikka	65
	Kokouksen järjestäjän vastuu.....	65
	Ammattiliiton edustajat	65
	Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla	65
7.3	Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	65
7.4	Ilmoitustaulut.....	65
7.5	Ay-jäsenmaksun pidättäminen.....	66
8	LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS	66
8.1	Paikallinen sopiminen	66
	Vuoropuheluun liittyvät haasteet	66
	Paikallisesta sopimisesta tuloksia	67
8.2	Erimielisyyksien ratkaiseminen	67
	Paikalliset neuvottelut.....	67
	Liittojen väliset neuvottelut	67
	Työtuomioistuin	67
9	LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	68
	Työehtosopimuksen voimassaolo	68
	Sopimuskappaleet	68
	LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA	69
	LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET	70
	LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	73
	LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	79

Sisällysluettelo

LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	81
LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	83
LIITE 7 YLEISSOPIMUS	84
LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS	98
LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	100
LIITE 10 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2023-2025	112
LIITE 11 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUDET TYÖEHTOSOPIMUKSESSA..	114
LIITE 12 TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN	116
LIITE 12 TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN	117

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISTA TEOLLISUUTTA KOSKEVAN TYÖ- EHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 16.2.2023 - 31.1.2025

Aika 2.3.2023

Paikka Eteläranta 10

Läsnä **Lasikeraaminen teollisuus LT ry**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Jaana Neuvonen

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Jari Kosonen-Nikulainen
Pasi Havio

Osapuolina olevat liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten uudistamiseksi seuraavin muutoksin.

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 16.2.2023 lukien osapuolten kesken ajalle 18.2.2022 – 31.1.2024 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 16.2.2023 – 31.1.2025, ellei muuta sovita.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 16.2.2023 saavuttaneet neuvottelutuloksen Lasikeraamisen teollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkankorotukset

2.1. Kertaerä vuonna 2023

Kertaerän suuruus on 400 euroa ja se maksetaan huhtikuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko kemian alalle ja se on 1,05 prosenttia).

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.1.2023 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

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

Kertaerää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

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

2.2. Myöhennyskorvaus vuonna 2023

Myöhennyskorvaus on korvausta palkankorotuksen myöhentämisestä viidellä kuukaudella. Myöhennyskorvauksen suuruus on 400 euroa ja se maksetaan heinäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko kemian alalle ja se on 1,05 prosenttia).

Myöhennyskorvaus maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.4.2023 ja on edelleen voimassa myöhennyskorvauksen maksupäivänä. Myöhennyskorvaus maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevailla.

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

Myöhennyskorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen myöhennyskorvauksen maksuajankohtaa.

Myöhennyskorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosi-lomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

2.3. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2023

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2024

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.4. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2024

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallinen erä lasketaan maaliskuussa 2024 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on helmikuussa kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa ($15,05 + 14,93 + 16,16$) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,2 \% = 0,09 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,09 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.5. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuoden 2023 palkankorotuksesta, kertaerästä, myöhennyskorvauksesta ja/tai vuoden 2024 palkankorotuksesta.

Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi.

2.6. Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

Työntekijä ja työnantaja voivat kirjallisesti sopia vuoden 2023 yleiskorotuksen maksamisesta kertaeränä. Kertaerän suuruus lasketaan seuraavasti:

- tuntipalkkainen $2,2 \% \times$ henkilökohtainen tuntipalkka $\times 169 \times 12$ kuukautta
- kuukausipalkkainen $2,2 \% \times$ henkilökohtainen kuukausipalkka $\times 12$ kuukautta

Sopimus saadaan tehdä 1.10.-15.10.2023 välisenä aikana. Näin sovittu kertaerä maksetaan lokakuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

2.7. Luottamusmiehelle annettavat tiedot vuonna 2024

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.8. Käytännöt palkantarkistusten ajankohdan muuttamisessa

2.8.1. Palkantarkistusten ajankohdasta sopiminen

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittujen palkantarkistusten ajankohtien muuttaminen.

Mikäli korotuksen ajankohtaa muutetaan, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa **vuoden 2023** osalta 15.9.2023 ja **vuoden 2024** osalta 15.4.2024 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten ajankohdan muuttamisesta, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Korvaus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohtana.

2.8.2 Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan nämä paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.9. Palkkataulukot

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat **1.10.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Ohjetuntipalkat 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	1050
Palkkaryhmä 2	1078
Palkkaryhmä 3	1124
Palkkaryhmä 4	1189
Palkkaryhmä 5	1263

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1338
Vanhempi puhaltaja	1389
Puhaltajamestari	1420

Kunnossapidon ammattityöntekijät 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusluokka 1	1126
Työnvaativuusluokka 2	1176
Työnvaativuusluokka 3	1366
Työnvaativuusluokka 4	1516

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat **1.5.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Ohjetuntipalkat 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	1085
Palkkaryhmä 2	1114
Palkkaryhmä 3	1161
Palkkaryhmä 4	1228
Palkkaryhmä 5	1305

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1382
Vanhempi puhaltaja	1435
Puhaltajamestari	1467

Kunnossapidon ammattityöntekijät 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusluokka 1	1163
Työnvaativuusluokka 2	1215
Työnvaativuusluokka 3	1411
Työnvaativuusluokka 4	1566

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan **1.10.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentilla ja **1.5.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentilla.

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Alle 17-vuotiaat	1020
17-vuotiaat	1024

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Alle 17-vuotiaat	1054
17-vuotiaat	1058

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2023–2025. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

2.10. Vuorolisät

Lähinnä 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

- iltavuorolisä 128 senttiä/tunti
- yövuorolisä 223 senttiä/tunti
- keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä 136 senttiä/tunti

2.11. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat 1.2.2024 alkaen seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä		Korvaus euroa / kuukausi
–	20	74
21 –	50	79
51 –	100	85
101 –	150	90
151 –	250	102
251 –	350	116
351 –	420	125
421 –		134

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat 1.2.2024 alkaen seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa/kuukausi
alle 4	54
4	57
8	67
14	79
20	94
28	102
32	111
Kokonaan vapautettu	122

2.12. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2023** osalta 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

Keskituntiansiota korotetaan vuoden **2024 osalta** 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

2.13. Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen esimerkkeineen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

3. Tekstimuutokset

4.6 Erilliset lisät

Vuorotyölisien määräytyminen

Muutetaan 4. kappale kuulumaan seuraavasti:

Edellisen kappaleen mukaista vuorotyölisien laskentasääntöä ei sovelleta vuosina 2023 ja 2024 toteutettavien palkankorotusten yhteydessä.

6.1 Vuosiloma, lomaraha

Lisätään uusi kappale 6.1 Vuosiloma, lomaraha alle otsikon Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen jälkeen.

Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaraha kohdan 6.1 mukaisesti.

Liite 10, Tutustu työelämään ja tienaa

Muutetaan liite kuulumaan seuraavasti:

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2023-2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
MUOVITEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2023-2025

Muoviteollisuuden ja kemiantuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus, Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus sekä Veneenrakenusteollisuuden työehtosopimus

Kemianteollisuus KT ry, Muovituoteteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry, Veneteollisuuden työnantajat ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina **2023-2025**. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuonna 2023 ja **375 euroa** vuosina **2024 ja 2025**. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 29. päivänä joulukuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus LT ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Veneteollisuuden työnantajat ry

Teollisuusliitto ry

Liite 11, Paikallisen sopimisen mahdollisuudet työehtosopimuksessa

Lisätään seuraavat paikallisen sopimisen mahdollisuudet

- Palkankorotukset 2023 ja 2024
 - Palkankorotuksista, kertaerästä ja myöhennyskorvauksesta osittain tai kokonaan luopuminen yrityksen toimintaedellytysten niin vaatiessa
 - Palkankorotusten ajankohdan muuttaminen
 - Yrityksessä työehtosopimuksesta poikkeavana aikana tehtävät palkankorotukset voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa
 - Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään vuonna 2023
- Allekirjoituspöytäkirja 2023–2025: Työaikakokeilu vuoden 2025 loppuun saakka

4. Allekirjoituspöytäkirjatekstit

4.1 Jatkuva neuvottelu

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

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

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

4.1.1 Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2023 mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö:

- työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä
- asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin
- ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä
- yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

4.1.2 Työaikakokeilu

Liitot jatkavat 18.2.2022 alkanutta määräaikaista kokeilua 31.12.2025 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 3. luvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö yhdessä voivat ilmoittaa työpaikansa kokeiluun milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu lomakkeella osoitteessa www.yhteistakemiaa.fi.

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii väliraportin 31.10.2023 ja toisen raportin 31.10.2025 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopimukseen.

4.1.3 Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n nuorten oppisopimusmallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä. Mallia pilotoidaan oppilaitoksissa ja yrityksissä vuoteen 2025 saakka.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osaajien keskuudessa, vastata työvoimatarpeeseen sekä alan hiilineutraaliuskehityksen vauhdittamaan osaamistarpeeseen.

Työpaikoilla, joissa nuorten oppisopimusmalli otetaan käyttöön, käydään yhdessä läpi oppisopimusoppilaan perehdyttämiskäytännöt.

Liittojen, pilottiyritysten ja oppilaitosten edustajista koostuva työryhmä seuraa nuorten oppisopimusmallin toimivuutta ja tekee tarvittavia muutoksia malliin.

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.2.1 Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

4.2.2 Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät alkuvuodesta 2024 yritysten neuvotteluosapuolille työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

4.2.3 Paikallisen sopimisen kurssi työnantajien edustajille ja luottamusmiehille Muri-kassa syksyllä 2023

Kemianteollisuus ja Teollisuusliitto kouluttavat yhdessä neuvotteluosapuolet paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Koulutuksen tarkoituksena on tukea osapuolten yhteistyötä.

4.2.4 Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet jatkavat vuoden 2023 aikana työaikatyökalun kehittämistä paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

4.2.5 Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittäminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolle. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

4.2.6 Tarinat ja narinat -kilpailu

Sopijaosapuolet järjestävät kilpailun kemian alojen työpaikoille, jolla kerätään hyviä tarinoita ja narinaita paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla

- hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista
- narinaita työehtosopimuksen, kulttuurin tai historian aiheuttamista esteistä tai hidas-teista paikallisen sopimisen kehittämiseksi

Kilpailuun osallistutaan yhdessä työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Tarinoita hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat ja narinat paljastetaan alkuvuonna 2024 yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa. Tarinoita ja narinaita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla.

4.2.7 Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat puolivuositain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyyn, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja minkälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.3.1 Kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa

Liitot käynnistävät yhdessä toimialan ohjelman työvoiman pitämiseksi kunnossa kaiken ikää. Ohjelma toteutetaan 31.12.2024 mennessä. Sen tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

Laaja selvitys ja tiedon jakaminen Kemianteollisuudessa

Liitot kokoavat hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä työpaikoilla eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamisen edistämisestä. Alan työpaikoilla hyväksi todettuja toimintamalleja kartoitetaan liittojen laajalla yhteisellä kyselyllä.

Liitot myös tiedottavat erilaisista kuntoutus- ja työhyvinvointia edistävistä ohjelmista, kuten KIILA ja Liikkuva työelämä, yhdessä asiantuntijaorganisaatioiden kanssa.

Pilottihanke

Ohjelmaan haetaan mukaan halukkaita pilottiyrityksiä, joille luodaan alusta verkottua ja vaihtaa ajatuksia. Ohjelmaa varten haetaan myös ulkopuolista rahoitusta, jolla tuetaan hankkeen tarkoitusta ja annetaan tarvittaessa asiantuntija-apua pilottiyrityksille. Ohjelmassa selvitetään mahdollisuutta edistää jo eläkkeelle jääneiden työllistämistä kartoittamalla esteitä ja selkiytystarpeita ohjeisiin ja tes-kirjauksiin.

Tulosten hyödyntäminen

Hanketta seurataan mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

Ohjelmaa varten kerätään hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä mm. eri ikäisten työssä jaksamiseen, perehdyttämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyen. Sekä selvitetään, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasunnittelulla, mahdollisilla erilaisilla kannustimilla ja työntekijän omaehtoisella työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tavoitteita tukea. Nämä hyvät käytännöt kootaan työpaikkojen hyödynnettäväksi ja julkaistaan nettisivuilla.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkaluttuuria ja tehokasta oppimista edistävää. Oppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikan edustajien kesken koulutuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Harjoittelijan oppimistavoitteet täyttävistä tehtävistä sovitaan harjoittelusopimuksessa kunkin oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että harjoittelun jälkeen harjoittelija osaa arvioida opinnoissaan syntynyttä osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin ja arvioida omaa osaamistaan suhteessa niihin.

Harjoittelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimies, toimihenkilö tai työntekijä, jolla on ohjaamiseen tarvittava osaaminen. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia harjoittelun tavoitteiden täyttymisestä, riittävästä perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajalle maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5. Liittojen yhteinen koulutus sairaspotilaiden vähentämisestä, oma ilmoitus käytännöstä ja vuosilomalla sairastumisesta

Liitot järjestävät yhteisen koulutuksen sairaspotilaiden vähentämisestä, oma ilmoitus käytännöstä ja vuosilomalla sairastumisesta. Koulutus järjestetään ennen 31.5.2023.

4.6. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelvat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonais kuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

4.7. Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 1.4 kohdan 2–8 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan **30.6.2023** mennessä, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 1.4 kohdan tulkinnasta.

4.8 Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

4.9 Kunnossapidon ammattityöntekijät

Sopimuskauden aikana neuvotellaan paikallisesti kahdesti vuodessa kunnossapidon ammattityöntekijöiden palkoista ja tarkistetaan yleisen palkkakehityksen pohjalta kiinnittäen erityisesti huomiota metallin ansiokehitykseen.

4.10 Oppisopimusoppilaat

Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään mahdollisuutta määrittellä oppisopimusoppilaiden palkat tässä työehtosopimuksessa.

4.11 Työaikamuotojen vaihtelut

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiassa saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen.

4.12 Ammattitutkinnot

Liitot suosittelevat, että yrityksissä paikalliset osapuolet selvittävät, kuinka hyväksytysti suoritettut alan ammattitutkinnot on otettu huomioon työntekijän palkkauksessa.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 16.2.2023–31.1.2025 saakka, ellei alla olevasta muuta johdu, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päätymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkistaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

Helsingissä 2.3.2023

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Jari Kosonen-Nikulainen

Pasi Havio

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n jäsenyritysten sekä niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

1.2 Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

1.3 Liittojen väliset sopimukset

Seuraavia sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojasopimus
- Lomapalkkasopimus

1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

1. Työehtosopimus sitoo siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

2. Työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten, työnantajien ja työntekijöiden on vältettävä kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen.

3. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

6. Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeelliseksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 8.2. mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

7. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.-6. kohdan mukaisia velvoitteitaan, tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4 – 5 kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

8. Lasikeraaminen teollisuus LT ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-6. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen 8.2. mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän kohdan tarkoittamassa järjestyksessä.

2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työsopimuslaissa.

2.2 Työsäännöt

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalle vahvistettuja työsääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän työehtosopimuksen määräysten kanssa.

2.3 Perehdyttäminen

Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi työntekijä tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin työsääntöihin.

Uudelle työntekijälle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä työntekijöiden edustajat.

2.4 Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskevissa kysymyksissä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

3 LUKU TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

Työaikalain noudattaminen

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Perussääntö

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se päivä- ja kaksivuorotyössä on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasoittumisjärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen sen käyttöönottoa.

Keskeytyvän sekä keskeytymättömän kolmivuorotyön työajasta on säädetty jäljempänä työehtosopimuksen kohdissa 3.9 ja 3.10.

10-tuntinen

Äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tai poikkeuksellisen tuotannollisen tilanteen vuoksi työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuoro-työntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehdessä että työaikaa tasattaessa, pois lukien arkipyhänä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa. 10-tuntisia työvuoroja voidaan keskeytyvässä kolmivuorotyössä käyttää työviikon aloittavassa ja työviikon lopettavassa työvuorossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain selvitys tämän työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta, toteutumisesta ja työaikojen tasaamisesta työpaikalla.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Työntekijän ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaikaa.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksena voidaan käyttää 12 kuukautta.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, mikäli kyseessä ei ole hätätyö tai siihen verrattava työ.

Käytännön vaatimista pysyvistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen toteuttamista.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopia pidentää enintään kymmeen tuntiin viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopia käyttää, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua.

Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö

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

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa tapauksissa.

Työajan enimmäismäärä

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

3.2 Vapaapäivät

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

3.3 Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Samaten on uudenvuodenpäiviäviikon, loppiaisiaviikon, vapunpäiviäviikon, helatorstaiviikon ja itsenäisyyspäiviäviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai vapaapäivä sellaisessa työssä, jossa lauantai on säännön mukaisesti työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä suoritetaan vastaava työajan lyhennys työvuoroluettelon.

3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen

Säännöllisen työajan alkamisesta ja päättymisestä sekä tarpeellisista väliajoista sovitaan paikallisesti työaikalaain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Päivätyössä työaika alkaa kello 7.00 ja päättyy kello 16.00, ellei paikallisesti toisin sovita tai ellei työnantaja tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa ole vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen puitteissa muuta työaikaa.

3.5 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua kohtuutonta ajanhukkaa.

3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Päivä- ja kaksivuorotyö

Päivä- ja kaksivuorotyössä työviikko katsotaan alkavaksi maanantaina kello 00.00 työvuorokauden tällöin niin ikään vaihtuessa kello 00.00.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työviikko alkaa sunnuntaina yövuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vastaavasti vaihtuessa samaan kellon aikaan.

Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työviikko alkaa maanantaina aamuvuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vaihtumisen silloin noudattaessa samaa kellon aikaa.

3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyö on toimitusvarmuuden parantamiseksi ja tuotantohäiriöiden poistamiseksi säännöllinen työaika ylittävää tehtävää lisätyötä, jonka teettämisestä sovitaan paikallisesti. Sopimuksesta tiedotetaan henkilöstöä.

Aloittamis- ja lopettamistyöhön luetaan säännöllisen työajan lisäksi ennen tai jälkeen omaa säännöllistä työvuoroa tehtävä lisätyö. Aloittamis- ja lopettamistyö voi koostua työstä, joka on

- välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa,
- joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

–
Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työehtosopimuksella.

Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää työntekijäkohtaisesti enintään viisi tuntia viikossa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen. Paikallisesti voidaan sopia myös määrältään vastaavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta.

3.8 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä

Työajan tasaamisen soveltamisala

Työajan tasaaminen koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Sellaisia ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsopimusta jatketaan, kertyvät työajan tasausvapaat työsuhteen alusta lukien.

Työajan tasaamisvapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana edellä tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17	työpäivää	1	vapaa
Vähintään	34	työpäivää	2	vapaata
Vähintään	51	työpäivää	3	vapaata
Vähintään	68	työpäivää	4	vapaata
Vähintään	85	työpäivää	5	vapaata
Vähintään	102	työpäivää	6	vapaata
Vähintään	119	työpäivää	7	vapaata
Vähintään	136	työpäivää	8	vapaata
Vähintään	153	työpäivää	9	vapaata
Vähintään	170	työpäivää	10	vapaata
Vähintään	187	työpäivää	11	vapaata
Vähintään	210	työpäivää	12,5	vapaata

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai raskausvapaan sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Koulutusaika, jolta työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Työehtosopimuksen kohdassa 5.2 tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
- Teollisuusliitto ry:n liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiä työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Tällaiselta vapaapäivältä maksetaan korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Poikkeus palkallista sairausaikaa koskien:

Ilmoitetun tai sovitun työajan tasaamisvapaan sisältyessä aikaan, jolta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, siirtyy tasaamisvapaa myöhemmin annettavaksi, jolloin työntekijälle myös maksetaan korvaus vapaan ajalta.

Menettely on sama sairausajan palkan maksuun mahdollisesti liittyvän karenssipäivän osalta.

Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen

Työajan tasaamisvapaan määrästä vähennetään muut kuin tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Kertyneen vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antamistapa ratkaistaan yritystasolla. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Paikallisesti voidaan sopia myös muista vapaan antamistavoista.

Työsuhteen päättymistilanteet

Työntekijän työsuhteen päättyessä hyvitetään kertyneet, mutta siihen mennessä pitämättömät vapaat maksamalla niistä korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Vastaavasti työnantaja saa työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annettuja vapaita vastaavan palkan määrän.

Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä

Työntekijän kanssa voidaan myös sopia siitä, ettei vapaata pidetä. Tällöin vapaan ajalta maksettavan korvauksen lisäksi työntekijälle maksetaan tehdystä työstä yksinkertainen palkka.

Ansiotaso

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta korvaus työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan

Annettavien vapaiden lyhettäessä työntekijän säännöllistä viikkotyöaikaa maksetaan vapaa-päivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä kohdassa tarkoitettuja vapaapäiviä työssäolon veroisina.

3.9 Keskeytyvä kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työvuoroluettelo vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytyvässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti aamu-, ilta- ja yövuoron.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 10,5 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei sisällytetä työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa työajan tasoittumissuunnitelman mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolon veroisina, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöiden asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Viikoittainen ylityö

Työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksumalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 4.11. mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

3.10 Keskeytymättömän kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 34,7 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työajan tasoittumissuunnitelma vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti kymmenen työvuoroa.

Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä satunnaisesti jätetään tekemättä yksi vuoro viikossa.

Vuosityöaika

Vuotuisen työajan pituus määräytyy työntekijän vuosilomaoikeuden perusteella siten, että se 24 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä on 1671 tuntia sekä 30 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä 1636 tuntia. Työaika tasoittuu sanottuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

Tasolasiteollisuudessa työskentely keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tapahtuu ilman ns. arkipyhäseisokkeja. Sama koskee muun lasikeraamisen teollisuuden sellaisia töitä, joita ei voida keskeyttää.

Muussa lasiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä pidetään vuosittain enintään neljä arkipyhäseisokkia, joiden yhteispituus on 24 tuntia. Jouluseisokki alkaa jouluaaton aamuvuorosta ja juhannusseisokki juhannusaaton aamuvuorosta.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,9 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lasiteollisuutta koskien tulee lisäksi ottaa huomioon aiemman sopimuksen mukainen 3,9 prosentin suuruinen erillinen lisä.

Edellä mainittuja lisiä ei sisällytetä työehtosopimuksen kohdan 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Vuosiloman antaminen

Työajan tasaamisen tapahtuessa 5-vuorjärjestelmää käyttäen annetaan työntekijälle vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5 ja 20.9 välisenä aikana.

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Käytettävästä vuorojärjestelmästä riippumatta annetaan 24 päivää ylittävä loman osa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Viikoittainen ylityö

Työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut pitämättä jääneet vapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen. Työntekijän puolestaan puheena olevassa tilanteessa saatua liikaa vapaita, voidaan nämä ylimääräiset vapaat teettää takaisin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäisissä siirroissa työntekijä ansaitsee jokaista kymmentä (10) säännöllisen työajan kahdeksan (8) tunnin pituista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

3.11 Lepoajat

Päivätyö

Säännöllisen työajan ollessa päivätyössä yli kuusi (6) tuntia työntekijällä on tunnin kestävä lepoaika, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan, mikäli työn tekninen laatu ei aseta estettä. Paikallisesti niin sovittaessa päivätyön lepoaika voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin edellyttäen, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Kaksivuorotyö

Kaksivuorotyössä työntekijällä on puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikalta. Vaihtoehtoisesti hänelle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työvuoron keskivaiheilla.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

Virkistystauot

Työntekijällä on oikeus sekä aamu- että iltapäivällä työnjohdon määräämässä järjestyksessä pitää työnsä ääressä 10 minuutin pituinen virkistystauko.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän ollessa vuorotyön pakkotahtisuuden sitomana estynyt virvokkeiden nauttimiseen tai ruokailuun joko työn ääressä tai muualla työpaikalla työntekijälle järjestetään päivittäin kaksi 15 minuutin pituista taukoa.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasaaamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia. Lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 §:3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettua korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Viikoittainen lepoaika

Viikoittaisen lepoajan toteutumisen tarkastelussa tulkinta vastaa myös jatkossa vanhan työaikalain (9.8.1996/605) 31 §:n säännöksen tulkintaa (mukaan lukien sitä koskevat työneuvoston lausunnot, esim. TN 1365-00 ja TN 1417-06).

Lepoaika työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa

Työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa työntekijällä on kahdeksan (8) tunnin työskentelyn jälkeen halutessaan oikeus enintään puolen tunnin pituiseen lepoaikaan.

3.12 Koulutus ja kehittämismahdollisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen 7.1. määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 5.1. Matkakustannusten korvaaminen -kohdan määräyksiä.

3.13 Työaikapankki

Seuraava määräys on voimassa 31.1.2024 saakka:

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 3.1. enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaika, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Seuraava määräys on voimassa 1.2.2024 alkaen:

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jossa työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työehtosopimus

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovittua lomaltapaluurahaa
- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

Järjestelmän käyttöön otossa sovittavat asiat

- mitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikakohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi, kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken
- sovittaessa 58 vuotta täyttäneen työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää.

Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolmea päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajan kanssa käydään vuosittain läpi yleisyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

3.14 Ylityö

Ylityön teettäminen

Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin sekä maksetaan sen ajalta palkka ja ylityökorvaus siten, kuin jäljempänä tässä kohdassa sanotaan.

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakson pituus

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Lauantaina sekä juhlapyhän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvien osin, mitä edellä ylityöstä maksettavasta korotetusta palkasta on sanottu.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö)

Mikäli työntekijällä jäljempänä luetelluista syistä ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivästä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

- Työehtosopimuksen kohdassa 3.8 tarkoitettu työajan tasaamisvapaa
- Vuosiloma
- Sairaus
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus
- Työnantajan määräyksestä suoritettu matka
- Reservin harjoitus
- Yleissopimuksen 7 luvun kohdissa 7.1, 7.2 sekä 7.3 tarkoitettu koulutus

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä. Samaa sääntöä noudatetaan arkipyhäviikkojen työvuoroluettelon ylittävään työhön, mikäli sitä ei korvata vuorokautisena ylityönä. Tämä kappale ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa

Työaikamuodosta riippumatta maksetaan sunnuntaityökorotus niissä arkityövuoroissa, jotka sisältävät jouluaaton ja juhannusaaton aamuvuorolla alkavaan kolmen vuorokauden jaksoon. Pääsiäislauantaina tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotus jokaisessa työvuorossa.

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi. Työvuorokauden vaihteen yli jatkuvaan ylityöhön rinnastetaan tilanne, jossa työntekijä omassa työryhmässään pysyen joutuu keskeytyksettä jatkamaan toisen vuorokauden puolella olevassa vuorossa.

Työntekijän joutuessa kesken viikon siirtymään toiseen työryhmään, jossa hänellä teetetään aiemmin edellytettyä useampia työvuoroja, katsotaan nämä alkuperäisen työvuoroluettelon ylittävät vuorot viikoittaiseksi ylityöksi.

Ylityökorvauksen laskentaperuste

Ylityökorvauksen laskentaperusteena käytetään työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.15 Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoisen työn edellytykset

Mikäli työntekijä työpaikalta poistumisensa jälkeen kutsutaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella tehtävään hälytysluontoiseen työhön, hänelle maksetaan vähintään yhden (1) tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus työn ollessa ylityötä.

Hälytysraha

Edellisessä kappaleessa sanotun lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen kello 21.00, hälytysrahan määrä on työntekijän kahden (2) tunnin keskituntiansio.

Jos kutsu hälytystyöhön puolestaan on annettu kello 21.00 ja kello 06.00:n välisenä aikana, hälytysrahan määrä on työntekijän kolmen (3) tunnin keskituntiansio. Mikäli tässä kappaleessa tarkoitettu työ samalla on ylityötä, siitä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana

Mikäli päivätyötä tekevälle työntekijälle hänen kello 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikalta jo poistuttuaan palata samana päivänä kello 21.00 jälkeen alkavaan ylityöhön, hänelle maksetaan ylimääräinen kahden (2) tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Tehdystä ylityöstä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen kohdassa 3.14 on sanottu.

3.16 Varallaolo

Asuntovarallaolo

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta asuntovarallaoloajalta puoli keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Varallaolosta sovittaessa on määriteltävä varallaoloajan pituus.

Vapaamuotoinen varallaolo

Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavasta korvauksesta ottaen huomioon tällaisen vapaamuotoisen varallaolon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheuttamat rajoitukset.

Edellä mainituin tavoin varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta tämän kohdan hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 Palkkaustavat

Työntekijän palkka lasketaan määrätyltä ajanjaksolta (aikapalkka) tai eri tavoin määritellyn työn tuloksen perusteella (urakkapalkka). Lisäksi voidaan käyttää palkkausmuotoja, joissa aikapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määräytyvä palkkio.

4.2 Aikapalkka

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät työntekijän suorittaman työn sekä työehtosopimuksen liitteisiin kirjattujen palkkaryhmittelyjen perusteella.

Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	1027
Palkkaryhmä 2	1055
Palkkaryhmä 3	1100
Palkkaryhmä 4	1163
Palkkaryhmä 5	1236

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	1050
Palkkaryhmä 2	1078
Palkkaryhmä 3	1124
Palkkaryhmä 4	1189
Palkkaryhmä 5	1263

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	1085
Palkkaryhmä 2	1114
Palkkaryhmä 3	1161
Palkkaryhmä 4	1228
Palkkaryhmä 5	1305

Vaikkeimmissa ja vaativimmissa töissä voidaan tarvittaessa maksaa edellä mainittuja ohjetuntipalkkoja korkeampaa palkkaa.

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1309
Vanhempi puhaltaja	1359
Puhaltajamestari	1389

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1338
Vanhempi puhaltaja	1389
Puhaltajamestari	1420

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1382
Vanhempi puhaltaja	1435
Puhaltajamestari	1467

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	998
17-vuotiaat	1002

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	1020
17-vuotiaat	1024

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	1054
17-vuotiaat	1058

Edellä mainittuja nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina enintään kolmen (3) kuukauden ajan työhön ottamisesta lukien. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa työtaidon ja työtehon kehittymistä vastaavasti.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Harjoittelijat

Työsuhteeseen tulevan harjoittelijan palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta harjoittelijan sisääntulopalkkana palkkaryhmäpalkkaa, jota maksetaan yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

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

Aikatyölisä

Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville täysin työkykyisille vähintään kolme (3) kuukautta yhdenjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan ohjetuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää.

4.3 Suorituspalkkatyö

Urakkatyön hinnoittelu

Urakkatyön hinnoittelu perustuu ohjetuntipalkkojen mukaan määräytyviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia edellä sanottua työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja että ansio ns. suorissa urakoissa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Urakkahinnoista sopiminen

Urakkahinnoista sovitaan työnantajan ja työntekijän edustajien kesken. Uusien laatujen urakkahinnoittelu suoritetaan ottaen huomioon aikaisemmin vastaavilla laaduilla työskenneltäessä syntyneet työsaavutukset. Satunnaisesti tehtävien urakatöiden hinnoista sovitaan ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

Urakkahinnoittelun tarkistus

Urakkahinnan perustuessa voimassa olevaan työntutkimukseen tai suoritettuun hinnoitteluun ja sen muutoin vastatessa todellisia olosuhteita ja menetelmiä, pidetään urakkahinta ennallaan. Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden muuttuessa korjataan urakkahintaa muutosta vastaavasti. Mikäli urakkahinnan tarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään työehtosopimuksen kohdan 8.2 määräyksiä silmällä pitäen seuraavasti:

- Paikallisia neuvotteluja käytäessä on entinen urakkahinta voimassa. Jos paikalliset neuvottelut päättyvät tuloksettomina, urakkatyö tehdään siitä alkaen työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Mikäli liittojenkaan välisissä neuvotteluissa ei ole asiasta päästy yksimielisyyteen kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan sanotusta urakkatyöstä edelleen työnantajan tarjoama hinta. Se ei kuitenkaan saa olla pienempi kuin kyseistä urakkatyötä tekevän työntekijän keskituntiansio vähennettynä 15 prosentilla.
- Jos urakkahinnoittelusta päästään liittojen välillä sopimukseen, maksetaan uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan mahdollinen erotus taannehtivasti siitä alkaen, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Urakkaerimielisyyttä koskevat neuvottelut aloitetaan ensi tilassa ja ne pyritään saattamaan päätökseen ilman aiheetonta viivytystä.

Milloin urakkahinta tämän kohdan ensimmäisen kappaleen määräykset huomioon ottaen muissa tapauksissa havaitaan virheelliseksi tai se johtaa kohtuuttomuuteen, tulee urakkahintaa niin ikään tarkistaa. Mikäli sanottua urakkatyötä tekevä työntekijä tai työntekijäryhmä ei hyväksy korjattua urakkahintaa, menetellään erimielisyydestä neuvoteltaessa siten kuin edellä on mainittu.

Palkkatakuu

Urakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

Urakkatyön aloittamisen viivästyminen

Jos vakituista urakkatyötä tekevä työntekijä hänestä riippumattoman teknisen syyn johdosta ei pääse aloittamaan työtään määräaikana tai jos hän urakkatyön kestäessä joutuu odottamaan, maksetaan odotusajalta työkohtainen tuntipalkka. Sanotussa tilanteessa työntekijä on kuitenkin velvollinen tekemään työnjohdon hänelle osoittamaa muuta työtä.

4.4 Työn- ja aikatutkimukset

Työntutkimuksia ja aikatutkimuksia tehtäessä sekä työnluokitusta käytettäessä noudatetaan liittojen välillä sovittuja menettelytapoja.

Ennen aikatutkimuksen aloittamista siitä ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa työtä tekevälle työntekijälle.

4.5 Palkkiopalkat

Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta

Tuotantopalkkiojärjestelmää käytettäessä lähtökohtana on, että työn/tuotannon laatua tai määrää voidaan normaalina pidettävään saavutukseen verrattuna parantaa (laatu- ja määräpalkkiot) tai että tulos raaka- tai tarveaineiden kulutusta silmällä pitäen voidaan saavuttaa edullisemmalla tavalla (säästöpalkkiot).

Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkanosana vähintään ohjetuntipalkka.

Tulos- ja voittopalkkiot

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

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaiseviin tunnuslukuihin, taloudelliseen kehitykseen, asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai näiden yhdistelmiin.

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

Liitot edellyttävät, että tulos- ja voittopalkkioiden käyttö sekä määräytymisperusteet – kuten myös perusteiden muuttaminen - selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.

4.6 Erilliset lisät

Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisien määräytyminen

Iltavuorolisän määrä on 8,5 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,6 prosenttia laskettuna lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden toisen vuosineljänneksen säännöllisen työajan ansiosta ilman olosuhde- ja vuorotyölisä sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaityökorotuksia

(= AUP - ansio EK:n palkkatilasto sarake F). Lisät pyöristetään lähimpään senttiin.

Työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä osapuolet neuvottelevat ja sopivat siitä, kuinka vuorotyölisien korotus otetaan huomioon osana työehtosopimuksen kustannusvaikutusta.

Edellisen kappaleen mukaista vuorotyölisien laskentasääntöä ei sovelleta vuosina 2023 ja 2024 toteutettavien palkankorotusten yhteydessä.

Vuorotyölisien määrät

Vuorotyölisien määrät 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- iltavuorolisä 124 senttiä tunnilta
- yövuorolisä 216 senttiä tunnilta

Vuorotyölisien määrät **1.2.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- iltavuorolisä 128 senttiä tunnilta
- yövuorolisä 223 senttiä tunnilta

Vuorotyölisä ylityössä

Ylityön ajalta vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin. Työntekijää voidaan kuitenkin hänen kanssaan erikseen sopien myös jatkuvasti pitää samassa vuorossa.

Paikallinen sopiminen vuoro-, ilt- ja yötyöolisistä

Vuoro-, ilt- ja yötyöolisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Ilt- ja yötyö

Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa kello 18 ja kello 22 välille työn kuitenkin olematta vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää. Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tehdyttä säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä. Lisän suuruus 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta on 132 senttiä työehtosopimuksen kohdan 4.6 mukaan määräytyviltä tunneilta. **1.2.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien lisä on **136** senttiä/tunti.

Erittäin raskas ja erittäin likainen työ

Mikäli erittäin raskaissa ja likaisissa töissä sanottuja olosuhteita ei ole otettu huomioon aikapalkassa eikä urakka- tai tuotantopalkkiohinnoittelussa, sovitaan kyseisistä olosuhteista maksettavista lisistä paikallisesti. Lisien määrän tulee olla 6 - 10 prosenttia asianomaisen työn ohjetuntipalkasta.

4.7 Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää palvelusvuosilisää seuraavasti:

Lisän soveltamisperuste

Lisän soveltamisperuste todetaan vuosittain 30. päivänä marraskuuta, jota perustetta noudatetaan aina seuraavaan tarkastusajankohtaan saakka. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta tarkastellaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä noudattaen.

Palvelusvuosilisän määrä

Palvelusvuosilisän suuruus saadaan kaavasta:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto			Lisän määrä
5	–	9 vuotta	Lkk x 1,5 x KTA
10	–	14 vuotta	Lkk x 2,0 x KTA
15	–	19 vuotta	Lkk x 4,0 x KTA
20	–	24 vuotta	Lkk x 6,0 x KTA
25		vuotta	Lkk x 8,0 x KTA

Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä sekä KTA työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettu keskituntiansio.

Palvelusvuosilisän maksuajankohta

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota eikä vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Työsuhteen päättyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua

Palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lisän vuosittaista maksua todetaan työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiden lomaan oikeuttavien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä työsuhteen päättymistä edeltävän joulukuun alusta laskettuna. Työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä jokaiselta näin lasketulta lomaan oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta 1/12 hänelle palvelusvuosilisänä viimeksi maksetusta summasta.

Esimerkki: Työntekijän työsuhde päättyy 30. päivänä huhtikuuta kaikkien edeltävän joulukuun alusta laskettavien lomanmääräytymiskuukausien ollessa täysiä ja siten lomaan oikeuttavia. Työntekijälle maksetaan 5/12 edeltävän joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä maksetusta palvelusvuosilisästä.

4.8 Siirto toiseen työhön

Pääsääntö

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön. Tällöin työntekijälle maksetaan heti siirron alusta lukien uuden työn mukainen palkka.

Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien

Siirto alemmpipalkkaiseen aikatyöhön

Jos aikapalkalla tai tuotantopalkkiopalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen alempaan palkkaryhmään kuuluvaan aikapalkkatyöhön, hänelle maksetaan siirron ajalta entinen aikapalkka, kuitenkin enintään kahden työviikon ajalta.

Siirto urakkatyöstä aikatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä tilapäisesti siirretään aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta vähintään hänen entisen työnsä palkkaryhmän ohjetuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Sanotun suuruista palkkaa maksetaan enintään kahden työviikon ajalta.

Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä

Edellisissä kappaleissa sanottu ei koske säännönmukaisesti eri töitä tekevää työntekijää.

Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään toiseen urakkatyöhön, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, hänelle maksetaan kahden työviikon ajalta vähintään hänen uuden työnsä palkkaryhmän mukainen työkohtainen tuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia siitä, että työntekijälle maksetaan uuden työn vaatima kohtuullinen harjaantumisaika huomioon ottaen asteittaisesti aleneva hyvitys.

Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö

Suorituspalkkaluontoisessa työssä olevan työntekijän joutuessa itsestään riippumattomasta syystä työnantajan toimeksiannosta tekemään aikapalkalla kokeiluluontoista työtä tai opetustyötä, maksetaan sanotusta työstä työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitetun keskituntiansion suuruinen palkka.

Työnteon keskeytyminen

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka edellyttäen, että työntekijä on ilmoittanut keskeytyksestä työjohtajalleen ja että hän on työhön käytettävissä.

Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä

Palkkauksesta tehtäväsiirtojen yhteydessä voidaan paikallisesti sopia toisinkin, kuin edellä tässä kohdassa on sanottu.

4.9 Palkanmaksu

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan rahalaitosten välityksellä tapahtuvasta palkanmaksusta. Työnantaja voi toimittaa palkkalaskelman sähköisesti postitse toimitettavan palkkalaskelman sijaan.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Palkanmaksun ajankohta

Voimassa 31.12.2023 saakka

Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei paikallisesti toisin sovita, palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan kohdan 4.10 mukaisesti, voidaan palkka maksa kerran kuukaudessa.

Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään, ellei muuta sovita.

Voimaan 1.1.2024 alkaen

Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei paikallisesti toisin sovita, palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Muutuvat palkanosat, kuten tuntiperusteiset lisät ja ylityön palkat voidaan maksaa ja palkattomat poissaolot voidaan käsitellä kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan kohdan 4.10 mukaisesti, voidaan palkka maksa kerran kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Muuttuvilla tuntiperusteisilla palkanosilla tarkoitetaan erikseen laskettavia tuntiperusteisiä lisiä, esim. vuorolisiä, erityisolosuhdelisiä, lisä- ja ylityön perus- ja korotusosia, sunnuntaityökorotusta sekä viikkolepokorvauksia.

Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään, ellei muuta sovita.

Lopputili

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, myös lopputili maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

4.10 Kuukausipalkka

Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi

Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa käytetään kertoimena lukua 170. Näin laskettua kuukausipalkkaa korotetaan erillisesti korvattavien arkipyhien vaikutukseksi katsottavalla 4,4 prosentilla. Kuukausipalkkaisen henkilökohtainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 170.

Kuukausipalkan osittaminen

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

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisen työtuntien lukumäärään sisällytetään työajan lyhennysvapaat.

4.11 Keskituntiansio

Käyttötilanteet

Keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa työehtosopimuksessa erikseen määrätyissä tilanteissa.

Koska erilliset lisät on jäljempänä määrätyin tavoin otettu huomioon keskituntiansion laskennassa, niitä ei keskituntiansiota käytettäessä sen lisäksi enää makseta.

Laskenta

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta palkkaustavasta riippumatta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen jaetaan kyseisen vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä. Keskituntiansiolaskelmaan ei sisällytetä ylityö- eikä sunnuntaityölisää, kuten ei myöskään viikkolepokorvauksia, palvelusvuosilisää eikä työajan tasaamisesta maksettavia korvauksia.

Uuden työntekijän keskituntiansio lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan luotettavasti laskea. Samoin menetellään työntekijän oltua vuosineljänneksen aikana työssä vähemmän kuin 160 tuntia.

Käyttöajanjaksot

Edellä kolmannen kappaleen mukaisesti laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

- Helmi-, maalisk- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota
- Touko-, kesä- ja heinäkuun aikana I vuosineljänneksen keskituntiansiota
- Elo-, syys- ja lokakuun aikana II vuosineljänneksen keskituntiansiota
- Marras-, jouluk- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota

Tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle tilikausi luetaan kuuluvaksi suuremman määrän säännöllisiä työtunteja sisältävään jaksoon.

Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista

Keskituntiansion laskentatavasta ja sen käyttöjaksoista voidaan paikallisesti sopia poiketa siitä, mitä edellä tässä kohdassa on sanottu.

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

5.1 Matkakustannusten korvaaminen

Matkojen suorittaminen

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

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

Komennuspaikkakunta

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

Matkaliput

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle ja sieltä takaisin tai edelleen toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tällaisiksi luetaan II-luokan määräiset matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä yöllä matkustettaessa edellä mainitun luokan määräiset makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä sekä mahdollisesta muiden henkilöiden ynnä tavaran kuljettamisesta sovitaan ennen matkan alkamista. Milloin näin on sovittu, työntekijälle maksettava korvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Lauantaina, sunnuntaina tai muuna vapaapäivänä tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan enintään kahdeksalta (8) matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään kahdeksalta (8) tunnilta, maksetaan työkohtaisen tuntipalkan suuruinen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, matka-ajan korvausta ei makseta kello 21 ja kello 7 väliseltä ajalta.

Päivärahat

Kotimaan matkoilta maksetaan päivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta sekä osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa. Määräystä sovellettaessa ilmainen ruoka voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Majoittumiskustannusten korvaaminen

Mikäli työntekijälle ei ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

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

Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

Ateriakorvaus

Työn suorituspaikan sijaitessa yli viiden (5) kilometrin päässä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan

- Ylimääräiset matkakustannukset
- Ateriakorvauksena ¼ kotimaan päivärahasta, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikalla tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa

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

Ateriakorvausta koskevaa määräystä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan saman yrityksen eri paikkakunnilla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevilla työpaikoilla ruokailumahdollisuuksien ja –olosuhteiden ollessa näillä työpaikoilla vastaavia.

- Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta osapuolet sopivat keskenään.

Erityismääräyksiä

Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä

Työskennellessään vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöspito, työntekijä on pyhä- ja juhlapäivinä halutessaan oikeutettu saamaan korvauksen ruoasta rahana.

Kotimatkat

Työkomennuksen kestänyt kotimaassa vieraalla paikkakunnalla ennen juhannus- tai joulupäivää yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu mainituiksi juhlapyhiksi matkustamaan kotiinsa, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä. Tällöin työnantaja maksaa hänelle edellä tässä kohdassa sanotun mukaisesti matkan kotipaikkakunnalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkustamisen ajalta kulloinkin kysymykseen tulevan kotimaan päivärahan. Kotimatkan johdosta mahdollisesti menetettyä työaikaa ei sen sijaan korvata.

Rajoitus kohdan soveltamista koskien

Mikäli työtä komennuspaikkakunnalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä kohdassa tarkoitettuihin etuihin.

Työ ulkomailla

Työtehtävien edellyttämän ulkomaanmatkan osalta maksetaan ulkomaanpäivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).

5.2 Muita korvauksia

Asevelvollisuuskutsunta

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päiväältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle edellisessä kappaleessa mainitun korvauksen lisäksi palkka työssäoloajalta.

Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

Hautaus- ja hääpäivät

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen omana hääpäivänään ja läheisen omaisensa hautauspäivänä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä, sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Merkkipäivät

Työntekijällä, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväkseen. Vapaa-päivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset

Työnantaja maksaa valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

Korvausten laskentaperuste

Tässä kohdassa mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota.

5.3 Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen kohdan 4.11 keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

- Uudenvuodenpäivältä
- Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi sattuvalla loppiaisella
- Pitkäperjantailta
- Toiselta pääsiäispäivältä
- Vapunpäivältä
- Helatorstailta
- Juhannusaatolta
- Jouluaatolta sekä
- Ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

Pöytäkirjamerkintä:

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan siirtää paikallisesti sopien.

Esimerkki:

Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi helatorstain siirtämisestä perjantaille, jolloin torstaina maksetaan normaali palkka ja perjantai on palkallinen vapaa. Jos perjantaina tehtäisiin työtä, maksettaisiin normaalin palkan lisäksi sunnuntaityökorotus sekä mahdollinen ylityökorotus.

Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiselle on, että työntekijän työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sitä lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaoloon on ollut työnantajan lupa tai se on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työvuoroluettelon mukaisen työajan noudattamista koskevat edellytyssäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän kohdan tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

- Vuosiloman ajaksi
- Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- Työehtosopimuksen kohdassa 6.4 tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- Lakisääteisen raskaus- (voimaan 1.8.2022) tai vanhempainvapaan ajaksi
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi (2) viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.
- Työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä. Jos poissaolo työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Itsenäisyyspäivä

Jos työntekijä ei lain perusteella ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä; 26.11.1937/388), maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tässä kohdassa määrätyn edellytyksin.

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

6.1 Vuosiloma, lomaraha

Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman. Vuosilomapalkka sekä lomakorvaus määräytyvät liittojen välisen lomapalkkasopimuksen mukaisesti.

Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisajana lomakaudesta riippumatta. Pidetyt vuosilomat maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahat kohdan 6.1 mukaisesti.

Lomarahat

Lomarahien määrä

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahien maksamisen edellytykset

Saadakseen lomarahien työntekijän tulee aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palata työhön välittömästi vuosiloman päätyttyä.

Lomarahat maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä työsuhteen kestäessä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellistä kappaletta sovellettaessa työstä poissaolon hoitovapaan vuoksi katsotaan tapahtuvan työnantajan suostumuksella. Lomatapaluurahan saamisen edellytyksenä tällöin kuitenkin on, että työntekijä palaa työhön työsopimuslain 4 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun hoitovapaan ajankohtaa koskevan alkuperäisen tai perustellusta syystä muutetun ilmoituksen mukaisesti.

Lomarahien maksamisen ajankohta

Lomarahat voidaan maksaa kiinteinä yrityksessä noudatettavina lomarahien maksupäivinä. Ellei paikallisesti päästä sopimukseen kiinteistä lomarahien maksupäivistä, talviloman osalta lomarahat maksetaan 15.2. mennessä ja kesäloman osalta 15.6. mennessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomarahien maksurytmi tulee voimaan 31.3.2022 päättyvän lomanmääräytymisvuoden vuosilomista.

Työnantaja voi maksaa lomarahien myös seuraavalla tavalla: lomarahasta puolet (1/2) maksetaan ennakkona vuosilomapalkan yhteydessä. Vastaavasti lomarahien jälkimmäinen osa maksetaan lomalta paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti voidaan myös sopia lomarahien maksamisesta useammassa erässä kuitenkin niin, että lomarahat on kokonaisuudessaan maksettu seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkuun mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhteet päättyvät ennen lomarahien tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suoritetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijällä muutoin tämän työehtosopimuksen mukaan on oikeus lomarahaan.

Lomaraha työsuhteen päättyessä

Mikäli työnantaja muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättyään lomakauden aikana, työntekijä ei tämän vuoksi menetä oikeuttaan lomarahaan. Vastaavasti samaa sääntöä noudatetaan myös silloin, kun työsuhte lomakautena päättyy kesken vuosiloman ja työntekijä on sanotusta syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön.

Yllä mainituissa tilanteissa lomaraha maksetaan edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kuluvan, kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Lomarahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Täten eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Asevelvollisuus

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asevelvollisuuttaan ennen hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahan maksamista, hänellä on oikeus saada lomaraha asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen edellyttäen, että hän palvelusajan päätyttyä palaa asianmukaisesti työhön.

Työhön palattaessa maksettavan lomarahan määrä lasketaan siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen lähtiessään suorittamaan asevelvollisuuttaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

Lomaraha määräytyy palvelukseen astuttaessa voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan.

Jaettu vuosiloma

Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta edellä sanottuja määräyksiä noudattaen.

Lomarahan vaihtaminen vapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

6.2 Sairausajan palkka

Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä ja jonka työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti jatkunut yhden (1) kuukauden, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jäljempänä määriteltujen ajanjaksojen työpäiviltä.

<u>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua</u>	<u>Ajanjakso</u>
Vähintään yksi (1) kuukausi, mutta alle kolme (3) vuotta	28 päivää
Kolme (3) vuotta, mutta alle viisi (5) vuotta	35 päivää
Viisi (5) vuotta, mutta alle kymmenen (10) vuotta	42 päivää
Kymmenen (10) vuotta tai kauemmin	56 päivää

Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen, kuin työntekijän työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 prosenttia työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta enintään työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeiset yhdeksän (9) arkipäivää käsittävän ajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä. Muilta osin (esimerkiksi karenssipäivä) noudatetaan tämän kohdan määräyksiä. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, palkallinen aika lyhenee vastaavasti.

Työkyvyttömyyden johtuessa työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta sairausajan palkka maksetaan täysimääräisenä 28 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä myös työsuhteen kestätyä alle yhden (1) kuukauden.

Sairastuminen kesken työpäivän

Työntekijän sairastuessa kesken työpäivänsä hänelle maksetaan palkka sairastumispäivän säännöllisen työajan loppuun ja seuraavaa työpäivää (jos työntekijä olisi työssä) pidetään karenssipäivänä.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksoilla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

Sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän kohdan mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuksessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Samana sairauden uusiutuessa ei uuteen työkyvyttömyysjaksoon enää liitetä karenssipäivää. Myös ensimmäisen työkyvyttömyysjakson mahdollinen karenssipäivä poistuu siinä tapauksessa, että työkyvyttömyysjaksot yhteen laskettuina ovat ensimmäisen sairastumispäivän jälkeen jatkuneet vähintään kuusi (6) arkipäivää.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijän työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää
- Työkyvyttömyyden aiheututtua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta
- Saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä kohdassa on sanottu

Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohteet

Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Edellisen virkkeen mukaisesti taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia asian hoitamiseksi ei riittävässä määrin ole saatavissa. Tällaisissa tapauksissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärin hoidon tarpeeseen. Lisäksi työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairauslomatodistuksen antamista täytynyt yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Työnantajan nimeämällä lääkärillä tarkoitetaan ensisijaisesti erikoislääkäriä, mutta yksittäistapauksissa olosuhteista johtuen kyseeseen voi tulla myös muu lääkäri.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen kohtaan 8.2 kirjatun neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle, työterveysaseman aukioloajat tai äkillinen pikaista hoitoa vaativa sairaus.

Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan osoittamalle muulle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkua. Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten työt poissaolo huomioon ottaen sinä päivänä järjestetään.

Työkyvyttömyydestä ilmoittamiseen liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Jos välittömän ilmoituksen tekeminen tahallisesti laiminlyödään työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan palkan epääminen

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

Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö

Jos sairausajan palkkaetuja tahallisesti käytetään väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen.

Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen

Työnantajan ja luottamusmiesten yhteisenä pyrkimyksenä tulee olla työntekijöiden ohjaaminen työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen. Lisäksi luottamusmiesten on omalta osaltaan pyrittävä ehkäisemään väärinkäytöksiä.

Uusille työntekijöille asiaa koskeva ohjeistus on suositeltavaa antaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat

Erlaiset esimerkiksi urheilusta johtuvat – etenkin vaikeamman asteiset vammat - aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia sekä vaikeuttavat työntekijän työhön sijoittamista.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota kyseisten ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy

Työnantajan ja työntekijöiden yhteisen edun mukaista on sairaudesta johtuvien poissaolojen määrän saaminen mahdollisimman alhaiseksi. Päämäärän saavuttamiseksi suositeltavaa on, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan puheena olevien poissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi. Erityisesti liitot kiinnittävät huomiota sairaudesta johtuvien poissaolojen ennalta ehkäisyyn.

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa.

Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkan ja raskausrahan erotus työehtosopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa 35 kalenteripäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista. Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkan ja vanhempainrahan erotus työehtosopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa 6 arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä raskaus- ja vanhempainrahan suuruudesta.

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.

Sairauden tai raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen perusteella samalta ajanjaksolta päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisessä kappaleessa tarkoitetun päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan, raskausvapaan tai vanhempainvapaan palkkaa, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste

Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka maksetaan työvuorojärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Muu järjestely paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

6.3 Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/1986) edellyttämistä tutkimuksista, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista tarveharkintaisen päivärahan määrää.

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E)

Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esimerkiksi lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytävässä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

Muissa kuin edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei yli-voimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastuksia koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei makseta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan eri tapauksissa seuraavasti:

A. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin toimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

B. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi. Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen - esimerkiksi silmälasien - hankkimiseksi.

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

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

C. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

D. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan saamisen edellytyksenä olevien synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

E. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

F. Valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäseulonnat

Korvausten maksuperuste

Tässä kohdassa tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Lakisääteisten lääkärintarkastusten yhteydessä mainitun päivärahan osalta sovelletaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvausta koskevia määräyksiä.

6.4 Lapsen sairastuminen

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa, työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että korvaukseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen todistuksella.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain yhdelle korvaukseen oikeutetuista.

Pöytäkirjamerkintä:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä päivää poissaoloa pidetään työehtosopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta.

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

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335 / 30.12.2004) 4 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6.5 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

6.6 Työturvallisuus

Yleissääntö

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään työntekijöiden turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Suojavaatetus ja suojavarusteet

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteiden nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita työssä olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojavaatteen tai varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

Kemialliset aineet

Tuotannolle tärkeitä kemikaaleja käyttöön otettaessa työnantajan on selvitettävä niiden työntekijöiden terveydelle mahdollisesti aiheuttamat vaarat sekä huolehdittava tarpeellisista suojustoimenpiteistä.

Työnopastus

Työnopastusta kehitettäessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet, tuotannon asettamat vaatimukset, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ergonomiset tekijät.

Työympäristöasiat

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) tarkoitettuun työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen sekä perehdyttämiseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa

Mikäli työpaikalle työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetun lain (20.1.2006/44) nojalla ei tarvitse perustaa työsuojelutoimikuntaa ja mikäli muista työsuojelun yhteistoimintamuodoista ei ole sovittu, liitot suosittelevat, että työpaikan ympäristöasioita, työolosuhteita, työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä työsuojelukoulutusta koskevia kysymyksiä käsitellään yhteisesti kulloinkin tarkoituksenmukaiseksi katsottavalla tavalla.

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään liittojen välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti.

Pääluottamusmiehen tässä kohdassa tarkoitettua palkkakehitystä ja vapautustarvetta tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä			Vapautus työstä
20	–	50	4 tuntia / viikko
51	–	100	8 tuntia / viikko
101	–	150	14 tuntia / viikko
151	–	250	20 tuntia / viikko
251	–	350	28 tuntia / viikko
351	–	420	32 tuntia / viikko
421	–		Kokonaan vapautettu

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat **1.4.2020 alkaen** seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä			Korvaus euroa / kuukausi
	–	20	72
21	–	50	76
51	–	100	82
101	–	150	87
151	–	250	99
251	–	350	112
351	–	420	121
421	–		130

Työehtosopimus

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat **1.2.2024 alkaen** seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä			Korvaus euroa / kuukausi
	–	20	74
21	–	50	79
51	–	100	85
101	–	150	90
151	–	250	102
251	–	350	116
351	–	420	125
421	–		134

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys, minkä lisäksi hänelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä			Vapautus työstä
20	–	50	2 tuntia / viikko
51	–	100	4 tuntia / viikko
101	–	150	7 tuntia / viikko
151	–	250	10 tuntia / viikko
251	–	350	14 tuntia / viikko
351	–	420	16 tuntia / viikko
421	–		Kokonaan vapautettu

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat **1.4.2020 alkaen** seuraavat:

Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 4	52
4	55
8	65
14	76
20	91
28	99
32	107
Kokonaan vapautettu	118

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat **1.2.2024 alkaen** seuraavat:

Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 4	54
4	57
8	67
14	79
20	94
28	102
32	111
Kokonaan vapautettu	122

Kummankin taulukon kuukausikorvausten määrät ovat voimassa koko sopimuskauden ajan.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävinä on osaltaan edistää paikallista sopimista, työhyvinvointia ja yritystoiminnan kehittymistä.

Paikallinen sopiminen

Pääluottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen ja kuukausikorvausten määristä voidaan paikallisesti sopia toisin.

Varapääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Edellä sanottua ei sovelleta siinä tapauksessa, että varapääluottamusmieheksi valittu työntekijä jo on tehostetun irtisanomissuojan piirissä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun aseman myötä.

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

Liittojen välinen yleissopimus

Mitä edellä tässä kohdassa on sanottu pääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa liittojen välistä yleissopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu.

7.2 Ammattiosaston kokoukset

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

Sopiminen työnantajan kanssa

Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa seuraavassa kappaleessa tarkoitettussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

Työnantaja osoittaa kokouspaikan joko työpaikalta tai sen läheisyydessä olevasta tarkoitukseen soveltuvasta tilasta. Ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. työturvallisuutta, työhygieniää ja paloturvallisuutta koskeviin määräyksiin sekä siihen, että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

Kokouksen järjestäjän vastuu

Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

Ammattiliiton edustajat

Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Teollisuusliitto ry:n ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaiselle työnantajan edustajalle ilmoitettuaan.

7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohtokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö- ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapaa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan työnantajalle viivytyksettä ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta. Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, aika ja paikka.

7.4 Ilmoitustaulut

Teollisuusliitto ry:n sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan niitä varten osoittamille ilmoitustauluille.

7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintasopimuksen), työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne eräpäivään mennessä Teollisuusliitto ry:n nimeämälle pankkitilille. Työntekijän liittämiseksi järjestelmään työnantaja ja työntekijä tekevät jäsenmaksujen perintasopimuksen.

Jäsenmaksu peritään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta palkasta ammattiosaston tai Teollisuusliitto ry:n kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan ilmoittaman perintäkausittain yhdensuuruisen %- tai €-määrän mukaan. Peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätetyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

Tehdystä perintasopimuksesta ja sen päättymisestä välittyy tieto työntekijälle, työnantajalle, luottamusmiehelle ja Teollisuusliitto ry:lle. Työsuhteen päättyessä työntekijä ilmoittaa perintasopimuksen päättymisestä Teollisuusliitto ry:lle. Työnantaja ilmoittaa työntekijän työsuhteen ja perintasopimuksen päättymisestä seuraavassa Teollisuusliitto ry:lle tekemässään jäsenmaksuselvityksessä.

8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS

8.1 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden pituista irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituiseksi.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies liittojen välisen yleissopimuksen mukaisesti edustaa, ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa, ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä / työpaikoilla voidaan sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Tässä kappaleessa tarkoitetut paikalliset sopimukset lähetetään liitoille tiedoksi.

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyvyille ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavat, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakkoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista.

8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Paikalliset neuvottelut

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmenee erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, työpaikalla on pyrittävä sovintoon liittojen väliseen yleissopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä noudattaen. Ellei erimielisyyttä saada työpaikalla selvitettyksi, asia voidaan jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa siirtää liittojen ratkaistavaksi.

Liittojen väliset neuvottelut

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaleessa tarkoitetussa tilanteessa, neuvottelut on aloitettava niin pian kuin mahdollista ja ne on käytävä kaikkea aiheutonta viivyttelyä välttäten.

Työtuomioistuim

Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytä selvittämään, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 16.2.2023 - 31.1.2025 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 2. päivänä maaliskuuta 2023

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Janaa Neuvonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Pasi Havio

Jari Kosonen-Nikulainen

LIITE 1 SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia, esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
 - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) työajantasaamiskorvauksista
- b) lomarahan leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava, että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET

Aika 2. päivänä joulukuuta 2013

Paikka Kulutustavararyhmä ry:n neuvotteluhuone, Helsinki

Läsnä	Anna-Kaisa Auvinen	Kulutustavararyhmä ry
	Pekka Vuorela	Kulutustavararyhmä ry
	Lassi Räsänen	Kulutustavararyhmä ry
	Tuija Vehviläinen	Kulutustavararyhmä ry

Timo Vallittu	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Irene Hämäläinen	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Hannu Siltala	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Markku Aaltovirta	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1 § Palkankorotukset

Tämän pöytäkirjan tarkoittamille työntekijöille yleiskorotukset maksetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä noudattaen. Samoin menetellään yritys- tai toimipaikkakoh-
taisten erien osalta.

2 § Työkohtaiset palkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden erikoistytöntekijöiden työkohtaiset palkat ovat seu-
raavat:

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

Työnvaativuusluokka 1	1102
Työnvaativuusluokka 2	1151
Työnvaativuusluokka 3	1337
Työnvaativuusluokka 4	1484

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä/tunti):

Työnvaativuusluokka 1	1126
Työnvaativuusluokka 2	1176
Työnvaativuusluokka 3	1366
Työnvaativuusluokka 4	1516

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä/tunti):

Työnvaativuusluokka 1	1163
Työnvaativuusluokka 2	1215
Työnvaativuusluokka 3	1411
Työnvaativuusluokka 4	1566

3 § Palkkaryhmien määräytyminen

Töiden vaativuutta perusteena pitäen sijoitetaan työt eri palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkka-ryhmä	Määrittäminen	Esimerkkejä
1	Uudet työntekijät ja työt, joiden suorittamiseen riittää lyhyehkö kokemus.	Uudet työntekijät, työskentely ammattimiehen ohjauksessa, erilaiset korjauspajan aputyöt sekä harjoittelutyöt.
2	Ammattityöt, joissa vaaditaan ammattikoulun tai vastaavien ammattitietojen hallintaa.	Tavanomaiset kirvesmiehen tehtävät, nuoremman kone- tai sähköasentajan tehtävät, tavanomaiset laitosmiestehtävät sekä nuoremman viilaajan ja koneistajan tehtävät.
3	Kokemusta vaativat työtehtävät, joissa edellytetään itsenäistä työskentelyä.	Vaativat kirvesmiestehtävät, vaativat sähköasennustehtävät, pneumatiikka ja hydraulikka-alueen uusasennustehtävät, monipuoliset hitsaustehtävät, vaativat laitosmiestehtävät, vaativat koneistus- ja viilaustehtävät.
4	Vaativat erikoistehtävät.	Laitosmiestehtävät, jotka vaativat vastuunottoa useamman tuotantolinjan käynnistä ja korjauksista. Erittäin vaativat sähköasennustyöt, erittäin vaativat koneistustehtävät, joihin liittyy usein työstökoneiden ohjelmointi ja erittäin vaativat työkaluviilaustehtävät. Tehtävät, jotka vaativat lisäkoulutuksella hankittavaa erityistutkintoa.

4 § Henkilökohtainen palkka

Aikapalkkatyössä maksetaan työntekijälle henkilökohtaista palkkaa, joka muodostuu työkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosuudesta.

Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden vaativuuden perusteella.

Henkilökohtainen osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat esimerkiksi ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus ja monipuolisuus.

Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle ammattityöntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

5 § Urakkatyö

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti mahdollista, työntekijälle on varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava tämän pöytäkirjan 2 §:n mukaisiin työkohtaisiin palkkoihin.

Urakkatyössä on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia työkohtaista palkkaa suuremmaksi.

6 § Palkkiopalkkatyö

Palkkiopalkkausta voidaan käyttää töissä, joissa työtulos (esimerkiksi tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus) riippuu työntekijän työtaidosta, tarkkaavaisuudesta tai muusta vastaavasta tekijästä.

7 § Muut palkkamääräykset

Muilta osin tässä pöytäkirjassa tarkoitettujen työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan lasike-raamisen teollisuuden työehtosopimusta.

8 § Voimaantulo

Tämä pöytäkirja tulee voimaan työehtosopimuksen allekirjoituspäivästä ollen voimassa sen osana.

9 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen

Pöytäkirja katsottiin sopijapuolten allekirjoituksin tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

Anna-Kaisa Auvinen

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Timo Vallittu

LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Talous- ja valaisinlasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Lasinpuhaltajamestari
Lasinpuhaltaja, vanhempi
Puristelasin mestari
Puristelasin painaja
Puristelasin aloittaja
Walther-koneen hoitaja, vanhempi
Lasinhiojamestari
Lasinhioja, vanhempi
Kuparilaikkakaivertaja
Upokasuunin sulattaja
Puumuotintekijä
Uunimuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Lasinpuhaltaja, nuorempi
Lasinhioja, nuorempi
Ensimmäinen postintekijä
Rassaaja
Walther-koneen hoitaja, nuorempi
Vuorouunin hoitaja
Uunimuurari, nuorempi
Kirvesmies, nuorempi
Korkean nostotrukin kuljettaja
Ammattikoulun käynyt keittäjä, jolla on laitoskeittiökokemusta tai vastaava ammattitaito
Myyjä vanhempi

Palkkaryhmä 3

Trukinkuljettaja
Traktorinkuljettaja
Plaanaaja, raskas ja vaativa työ
Toinen postintekijä
Hiotun lasin tarkastaja, täysin ammattitaitoinen
Syynääjä, vanhempi
Mänki- ja raaka-ainetyöntekijä
Kiventekijä
Tasaaja, raskas ja vaativa työ
Kuumakatkaisija, täysin ammattitaitoinen
Keittäjä
Kotelokoneen käyttäjä
Signeeraaja
Hapottaja, täysin ammattitaitoinen
Röyslääjä, täysin ammattitaitoinen
Kiillottaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 2

Kolmas postintekijä
Syynäjä
Hollaaja, vanhempi
Puristelasin reunanlämmittäjä
Jälkikäsittelyn reunanlämmittäjä
Kylmäkatkaisija
Kuumakatkaisija
Katkaisija, Biebuyck
Merkaaaja
Hapottaja
Pumppaaja
Setittäjä
Muotinpitäjä, raskaat muotit
Röysläjä
Nauhaplaanaaja
Reunan lämmittäjä
Keräilijä
Tilausten ottaja
Sekatyöntekijä
Kiillottaja
Myyjä nuorempi

Palkkaryhmä 1

Hiontahiekan seuloja
Kantaja
Nostelija
Pakkaaja
Haposta pesijä
Muotin pitäjä
Pesijä
Siivooja
Etiketin liimaaja
Kotelon lajittelija
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Ikkunalasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Koneenhoitaja
Konemies, vanhempi
Leikkaaja, vanhempi
Sekuriittikoneen hoitaja, vanhempi
Käsireunahioja, täysin ammattitaitoinen
Sulattaja
Uuninmuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen
Peilikoneen hoitaja

Palkkaryhmä 4

Alakonemies
Yläkonemies
Leikkaaja, nuorempi
Koneleikkaaja
Lasin taivuttaja
Pintahioja
Sekuriittikoneen hoitaja, nuorempi

Lajittelija
Uunin– ja kiviunin hoitaja
Konereunahioja
Uuninmuurari, nuorempi
Kirvesmies
Poraaja, vanhempi

Palkkaryhmä 3

Mänkimies
Savensotkija
Pakkaaja
Lastaaja
Mattaaja
Laatikonkijä
Kärrääjä
Jäälasin tekijä
Poraaja, nuorempi

Palkkaryhmä 2

Sekuriittikoneen hoitajan apulainen
Eristyslasin kittaja
Eristyslasin kasaaja ja listan katkaisija
Kerrostetun lasin tekijä
Raidoittaja, vanhempi
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1

Tarkastaja
Paperoija
Lasilevyn pesijä
Siivooja
Peilien puhdistaja
Peilien vastaanantaja
Peilikoneen syöttäjä
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Pakkauslasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Automaattikoneen etumies
Automaattikoneen hoitaja, vanhempi
Puoliautomaattikoneen aloittaja
Puoliautomaattikoneen vetäjä
Tarkastamon laitosmies, täysin ammattitaitoinen
Uuninmuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Automaattikoneen hoitaja, nuorempi
Seoksen tekijä (koneellinen)
Sulatusosaston käyttövalvoja
Varastokeräilijä
Vuorouunin hoitaja
Kompressorin hoitaja
Tarkastamon laitosmies
Traktorin– ja trukinkuljettaja
Uuninmuurari, nuorempi
Kirvesmies

Palkkaryhmä 3
Automaattikoneen apulainen
Tarkastaja, täysin ammattitaitoinen
Tarkastuslaboratorion mittaaja
Pallittaja
Raaka–ainetyöntekijä
Lastaaja
Varastomies
Lasinsirujen käsittelijä

Palkkaryhmä 2
Pumppaaja
Väripainaja
Jätekärrääjä
Tarkastaja
Insuluxtiilien jälkikäsittelijä
Lasitiilien maalaus
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1
Lasitiilenliittäjä
Pakkaaja
Varastotyöntekijä
Siirtäjä automaattikoneella
Kotelontekijä
Siivooja
Väripainotyöntekijä
Raaka–ainetyöntekijä, kevyt työ
Kotelontekijä, koneniittaamalla
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Lasivillateollisuus

Palkkaryhmä 5
Tel–koneenhoitaja, vanhempi
Tel–koneenhoitaja, nuorempi
Kiertomies
Prosessinhoitaja
Sulattaja, Kontio
Hartsinkeittäjä

Palkkaryhmä 4
Hartsinkeittäjä, nuorempi
Traktorin– ja trukinkuljettaja
Jälkityöosaston trukinkuljettaja
Vaihtomies, Kontio
Emäntä
Linjamies
Kiertoveden valvoja

Palkkaryhmä 3
Pakkaaja
Lasivillatyöntekijä, raskas työ
Kiertonainen
Lastaaja
Mänkimies

Palkkaryhmä 2 Laadunvalvoja
Lasivillatyöntekijä, kevyt työ
Tarjoilija

Palkkaryhmä 1 Siivooja
Huoltonainen

Muoviteollisuus

Palkkaryhmä 5 Päiväasentaja
Käytönvalvoja, täysin ammattitaitoinen (vanhempi)
Vaihtaja
Asentaja
Sähkömies
Tehdaskuollon laitosmies
Filmimuokkaaja
Koneenhoitaja (PET)

Palkkaryhmä 4 Koneenhoitaja, täysin ammattitaitoinen (asentaja)
Käytönvalvoja (nuorempi)
Varastokeräilijä

Palkkaryhmä 3 Raaka-ainemies
Muottihuoltaja
Varastomies
Laadunvalvoja
Skreenintekijä
Maalinsekoittaja
Koneenhoitaja (pakkaus)

Palkkaryhmä 2 Puhallustyöntekijät, painotyöntekijä
Koneenhoitaja
Pakkaaja
Kotelontekijä
Vuorottaja
Painokoneensyöttäjä
Jälkityöntekijä
Hapettaja

Palkkaryhmä 1 Siivooja
Muovityöntekijä (sekatyö)

Lasikuituteollisuus

Palkkaryhmä 5 Kuidunvetäjä, täysin ammattitaitoinen
Mattokoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen
Emulsiomies, täysin ammattitaitoinen
Käytöntarkkailija, täysin ammattitaitoinen
Uuninhoitaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4 Mänkimies, täysin ammattitaitoinen
Kuidunvetäjä
Kuidunkelaaja, täysin ammattitaitoinen

Trukinkuljettaja
Mattokoneen syötönvalvoja, täysin ammattitaitoinen
Mattokoneen hoitaja
Emulsiomies
Käytöntarkkailija

Palkkaryhmä 3

Mänkimies
Uuninhoitaja
Kuidunkelaaja
Kuidunpunnitsija
Mattokoneen syötönvalvoja
Mattokoneen pakkaaja

Palkkaryhmä 2

Rovingkelaaja, täysin ammattitaitoinen
Rovingpunnitsija
Kuidunkuivaaja

Palkkaryhmä 1

Rovingkelaaja
Rovingpakkaaja
Siivooja

Lasihuopateollisuus

Palkkaryhmä 5

Lasihuopakoneen etumies, täysin ammattitaitoinen
Lasihuopakoneen etumies
Lasihuopakoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Lasihuopakoneen hoitaja

Palkkaryhmä 3

Massantekijä, täysin ammattitaitoinen
Rullamies, täysin ammattitaitoinen
Rullamiehen apul., täysin ammattitaitoinen
Varamies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 2

Massantekijä
Rullamies
Rullamiehen apulainen
Varamies

Palkkaryhmä 1

Siivooja

LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Palkkaryhmä 5

Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät monipuolista ammattitaitoa, pitkäköö harjaantumista sekä itsenäistä osaamista.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Erittäin vaativa taivutus
Erittäin vaativa käsinleikkaus
Erittäin vaativa sabluunanteko
Erittäin vaativa muotinteko
Erittäin vaativat karkaisutehtävät
Erittäin vaativat laitosmiestehtävät

Palkkaryhmä 4

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät yli neljän (4) vuoden työskentelyä ammatissa.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus
Vaativa taivutus (sekalaissarjauuni, automaattiuuni)
Vaativa käsinleikkaus
Lasilähetysten käsittely trukilla
Vaativa sabluunanteko
Vaativa muotinteko
Autoklaavin käyttö
Leikkausautomaatin käyttö
Vaativa lasin tarkastus (esim. lasit)
Vaativat karkaisutehtävät
Vaativat laitosmiestehtävät
Vaativat silkkipainotyöt (kaavioiden tekijät)

Palkkaryhmä 3

Vaativat vaihetyöt, jotka edellyttävät työmenetelmien tuntemusta ja kahden (2) vuoden kokemusta työn suorittamiseen.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus
Taivutus
Laminointi
Varastotyöt
Lasin tarkastus
Pakkaaminen
Trukinkuljetus
Linjan järjestelytyöt
Karkaisun aputehtävät
Laitostyön aputehtävät

Palkkaryhmä 2

Työt, jotka eivät vaadi erikoiskoulutusta ja joihin lyhyehkö harjoitteluaika antaa riittävän pätevyyden.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Raskaat aputyöt

Siivous

Laminointi (alle kaksi vuotta ammatissa)

Hionta

Vastaanotto

Laatikon teko

Karkaisun aputehtävät (alle 2 vuotta ammatissa)

Palkkaryhmä 1

Kevyet aputyöt. Uudet alle kolme (3) kuukautta työssä olleet työntekijät. Harjoittelijat.

LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

<u>Palkkaryhmä 5</u>	Lasinleikkaaja, isot lasit, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Lasinhioja, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Koneenhoitaja vanhempi Konehuoltaja, laitosmies Ruiskumaalaja (pintamaalaus) Ruiskupetsaaja
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Lasinleikkaaja, isot lasit, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt Lasinhioja, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt Koneenhoitaja nuorempi Kemikaalisekoittaja Ruiskumaalaja (pohja- ja välimaalaukset) Ruiskulakkaaja (pohja- ja pintalakkaus) Petsin sekoittaja, petsaaja (kastaen ammeessa) Pienpeilien ja somistepeilien leikkaaja
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Hopeointikoneen syöttäjä ja vastaanottaja Hionta-automaattikoneen syöttäjä ja vastaanottaja Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja Vannesahaaja Konsolin taivuttaja ja prässäjä Laatikon tekijä (sisä- ja ulkotyö) Suurten lasien ja erikoistöiden lähetyspakkaajat Trukinkuljettaja Sekatyöntekijä, raskas työ (sisä- ja ulkotyö) Muovikonetyöntekijä Lista- ja kehyspeilit (yli 40 cm x 90 cm) kasaaminen, pesu ja pakkaus Varastointi ja lähetyspakkaaja (valmisvarasto ja lähetys-pakkaamo) Shannon- ja Kenmore -puukaappien pakkaus lähetyslaatikkoon Silkipainokoneen syöttäjä ja vastaanottaja
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Taustojen lenkittäjä, kovalevytaustat Alumiinipidikkeiden prässäjä (epäkestopuristimella) Silkipainaja (käsikäyttöinen laite) Listojen ja kehyksien paklaaja Maalihioja Pahvinleikkaaja (käsikäyttöinen laite) Kehyksen kasaaja (puukehys) Kaapin kasaaja ja pakkaaja Lasin pesijä ja pakkaaja Sekatyöntekijä, kevyt työ (ulko- ja sisätyö) Lakkauksen välihioja Silkipainettujen lasien kuivausvaunujen tyhjentäjä

Siivooja

Kylpyhuone sekä somistepeilien kraaditus, kasaus, pesu ja pakkaus

Lista- ja kehyspeilien (alle 40 cm x 90 cm) kasaus, pesu ja pakkaus

Palkkaryhmä 1

Taustojen lenkittäjä ja nippelöijä (käsikäyttöinen laite), kartonki-tausta

Konsolin kiinnittäjä

Taustojen leimaaja

Niittauksien teippaaja

Tarvikepussin täyttäjä

Tarvikepussin kiinnittäjä

Alumiinipidikkeiden taivuttaja (käsikäyttöinen laite)

Listojen, kaapin osien ja kehyksien kuivausvaunujen tyhjentäjä

Listojen valitsija

Jalkalangan taivuttaja (käsi- tai paineilmalaite)

Pienpeilit ja käsipeilit kraaditus, kasaus, pesu, pakkaus

Lasin- ja peilin pesijä

LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

<u>Palkkaryhmä 5</u>	Lasin leikkaaja, vanhempi Laitosmies, vanhempi Pinnoituslaitteiston hoitaja
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Lasin leikkaaja, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Kittaaja Hartsikoneen käyttäjä Laitosmies, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Laadunvalvoja (edellyttää mittalaitteiden käyttöä ja tuntemusta) Laatikonkijä (sis. pakkausten suunnittelun)
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Laatikonkijä Varastotyöntekijä, lastaaja Elementtien ilmaaja Pakkaaja Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja Kittaajan apulainen Elementtien kasaaja Elementtien puristaja Välilistan butyloija Välilistan asettelija
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Elementtinippujen purkaus, elementtien nostelija Välilistan katkaisu Välilistan juottaja Välilistan kasaaja
<u>Palkkaryhmä 1</u>	Siivooja Muut tuotannon ulkopuoliset aputyöt

LIITE 7 YLEISSOPIMUS**1 LUKU
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ****Lähtökohtia**

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoimintalakia (1333/2021) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

Jos pääluottamusmies on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Jos työsuojeluvaltuutettu on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena muissakin kuin Yleis-sopimuksen 3.2. kuvatussa tilanteessa.

Jos pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies hoitaa pääluottamusmiestehtäviä/työsuojeluvaltuutetun tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (872/2019) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistointilain 11 §:n 2 momentin 3 kohdan tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan lasketuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoituvalla kurssiajalta, että sen päälle sijoittuvalla matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työntekijän kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Se, että kysymyksessä on tämän kohdan mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoitomaksua.

7.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

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

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2023 28,25 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2024 todetaan syyskuussa 2023 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2022 - heinäkuu 2023

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS

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

1 §**Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

2 §**Vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

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

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS**I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 §****Yleinen soveltamisala**

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

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

Soveltamisohje**Yleinen soveltamisala**

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

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

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

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

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

2 §

Irtisanominen ja irtisanomisajat

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

3 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

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

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

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

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

4 §

Irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli on tarkoitus sopia edellä mainittuja lyhyemmistä irtisanomisajoista, liitot suosittelevat, että sopijapuolet ennalta selvittävät, onko sanotun laisella sopimuksella työttömyyspäivärahan maksamiseen liittyviä vaikutuksia.

Soveltamisohje:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, **perhevapaat**, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

5 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

6 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

7 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

8 §

Soveltamisala

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

9 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

10 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje:

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

11 §

Tuomioistuinkäsittely

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

12 §

Välimiesmenettely

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

13 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

14 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

III LOMAUTUS

15 §

Lomauttaminen

Lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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

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

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

Soveltamisohje:

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

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu-aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai jouluku.

16 §

Ennakkoselvitys

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

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

17 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1 Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautus ilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautus ilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautus ilmoituksiin.

2 Lomautuksen siirtäminen

Lomautus ilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohdasta voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautus ilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautus ilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

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

Työnantaja voi uutta lomautus ilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohdasta siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3 Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Mikäli työehtosopimuksessa on toisaalla määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys tämän liittojen välisen irtisanomissuojasopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

18 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 § määräykseen nähden.

19 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

20 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 4 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kuukautta.

Edellä mainitusta voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa tehtävällä kirjallisella sopimuksella.

Soveltamisohje:

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

21 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

22 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 10 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2023-2025

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2023-2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
MUOVITEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2023-2025

Muoviteollisuuden ja kemiantuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus, Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus sekä Veneenrakennusteollisuuden työehtosopimus

Kemianteollisuus KT ry, Muovituoteteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry, Veneteollisuuden työnantajat ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2023-2025. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa vuonna 2023 ja 375 euroa vuosina 2024 ja 2025**. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 29. päivänä joulukuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Veneteollisuuden työnantajat ry

Teollisuusliitto ry

LIITE 11 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUDET TYÖEHTOSOPIMUKSESSA

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
Allekirjoituspöytäkirja 2023 - 2025	Työaikakokeilu vuoden 2025 loppuun saakka
Palkankorotukset 2023 ja 2024	- Palkankorotuksista, kertaerästä ja myöhennyskorvauksesta osittain tai kokonaan luopuminen yrityksen toimintaedellytysten niin vaatiessa - Palkankorotusten ajankohdan muuttaminen - Yrityksessä työehtosopimuksesta poikkeavana aikana tehtävät palkankorotukset voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa - Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään vuonna 2023
3.1 Säännöllinen työaika	10-tuntinen - ilmoitusajasta luopuminen - vapaan antamisajankohta - Työvuoroluettelon muuttamisen ilmoitusajat - Vuorokautisen työajan pidentäminen - Jaksotyö - Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksoksi vuoden pituinen ajanjakso
3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen	Säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat
3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	Työviikon ja työvuorokauden alkaminen
3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö	- Aloittamis- ja lopettamistyö - sopiminen paikallisesti - korvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena
3.8 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä	- Työajan tasaamisvapaan antaminen - antamisajankohta - ilmoitusajat - antamistapa
3.9 Keskeytyvä kolmivuorotyö	Ansaittujen lisien maksamisajankohta
3.10 Keskeytymätön kolmivuorotyö	Ansaittujen lisien maksamisajankohta
3.11 Lepoajat	- Päivätyön lepoaika - pituus - Vuorokausilevon lyhentäminen
3.13 Työaikapankki	Työaikapankki

3.14 Ylityö	- Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. - Vapaan antoajankohta - Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksossa kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso. - Ylityökorvauksen laskentaperuste
3.16 Varallaolo	- Varallaolo - maksettavasta korvaus
4.6 Erilliset lisät	- Vuorojen muuttumisajanjaksot - Vuoro-, ilta- ja yötyölisän ajankohta - Erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn lisät
4.8 Siirto toiseen työhön	Palkkaus tehtäväsiirtojen yhteydessä
4.9 Palkanmaksu	- Palkkojen maksaminen kerran kuussa - Lopputilin maksuajankohta
4.11 Keskituntiansio	Keskituntiansion laskentatapa ja sen käyttöjaksot
5.1 Matkakustannusten korvaaminen	Ateriakorvauksen maksaminen
5.3 Arkipyhäkorvaus	Arkipyhän ajankohta ja siitä maksettava korvaus
6.1 Vuosiloma, lomaraha	- Lomarahan maksaminen yhtenä tai useampana eränä - Lomarahan vaihtaminen vapaaseen
6.2 Sairausajan palkka	Sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi
7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	- Pääluottamusmiehen palkkakehityksen ja vapautustarpeen tarkastelu vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla - Pääluottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen ja kuukausikorvausten määrät
Liite 1 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa	Liitteessä kuvatut selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa
Liite 7 Yleissopimus	- Kehittämistoiminnan seurantarjestelmät - Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen - Osaston luottamusmiehen valinta - Työsuojeluasiamiehen valinta, lukumäärä, tehtävät, toimialue

	• Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinta sekä tarkoituksenmukaiset yhteistoimintamuodot • Palkkatilasto ja henkilötietojen antaminen • Vuokratyövoiman käyttö
Liite 9 Irtisanomissuojasopimus	• Yhteistoimintaneuvotteluiden kesto • Irtisanomisajat • Lomautusilmoitusajat • Lomautuksen toteuttamistapa • Työn alkamisesta ilmoittaminen lomautuksen jälkeen • Irtisanomisajan palkan maksaminen lomautetun työntekijän työsuhteen päättyessä • Takaisinottaminen
Liite 12 Teollisuusliiton järjestämille kursseille osallistuminen	• Pk-yrityksissä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tai heidän varamiehensä osallistuminen samaan aikaan ay-kursseille

LIITE 12 TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN

Pienten ja keskisuurten yritysten ottaminen huomioon

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry toteavat yhdessä, että kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöedustajat osallistuvat töihin ja henkilöstön edustustehtäviin, jolloin kursseille osallistuminen saattaa aiheuttaa tuntuvaa haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle. Edellä mainituista syistä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kursseilla käydään yleensä hitaammassa tahdissa verrattuna isoihin yrityksiin. Toimitusvarmuus ei kurssien takia saa vaarantua. Ylityön tekemistä vältetään mahdollisuuksien mukaan ja pyritään ratkaisemaan vapautus työstä joustavin järjestelyin.

Milloin henkilöstön edustaja on hakeutunut kurssille, ja työnantaja on tehnyt kielteisen päätöksen tai mikäli työnantaja joutuu yrityksen tuotannollisesta tai toiminnallisesta syystä siirtämään kurssia, pyritään yhteisesti selvittämään muu mahdollinen sopiva ajankohta. Epäselvissä tilanteissa osapuolet voivat olla yhteydessä Teollisuusliiton koulutusyksikköön ja/tai Kemianteollisuuden työsuhteasiantuntijoihin.

Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä eivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä osallistu samasta yrityksestä samaan aikaan ay-kursseille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kehittämiskeskustelut

Vähintään toimikauden alussa työnantaja käsittelee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa

- työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta
- yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen, työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseksi
- Teollisuusliiton järjestämät, työnantajan tuen piirissä olevat koulutukset
- luottamusmiehen tehtävään ja yhteisiin tavoitteisiin liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

Osapuolet suosittelevat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutustarpeineen.

Opiskelu

Opiskelumahdollisuuksien monipuolistamiseksi Teollisuusliiton kurssitarjonnassa on myös monimuotokoulutusta. Kurssien kehitystyössä hyödynnetään Kemianteollisuuden Paikallisen sopimisen monimuotokurssin kokemuksia.

Verkko-opinnot

Osa verkko-opinnoista voi olla ohjattuja verkkoluentoja, jotka ilmoitetaan ennakoon ja osa itsenäisesti suoritettavia opintoja, joita toteutetaan suunnitelman mukaan. Myös verkko-opintojen osalta työnantaja maksaa ansionmenetyskorvauksen.

Verkko-opinnoista tehdään ohjeellinen ajankäyttö- ja etenemissuunnitelma, jonka opiskelija toimittaa kurssin opettajalle. Koulutuksissa voi olla myös yhteisiä webinaareja sekä itseopiskeluun tarkoitettua materiaalia ja tehtäviä. Lisäksi mukana voi olla täydentävää materiaalia hyödynnettäväksi oman kiinnostuksen mukaan.

Verkko-opintoihin osallistuakseen opiskelija tarvitsee käyttöönsä työnantajaltaan tietokoneen, jossa on verkko-opiskeluun riittävät ominaisuudet. Opiskelija voi käyttää myös omaa tietokonetta. Jos verkko-opintoja suoritetaan työpaikalla, työskentelytila järjestetään siten, että se mahdollistaa häiriöttömän osallistumisen koulutukseen.

Liittojen sivuilta löytyy pohja, jonka avulla työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja voivat suunnitella ajankäyttö- ja etenemissuunnitelman.

Helsingissä 23.11.2021

Jaana Neuvonen
Kemianteollisuus ry

Anni Siltanen
Kemianteollisuus ry

Hannu Siltala
Teollisuusliitto ry

Sari Perkiö
Teollisuusliitto ry