Hyvää huomista

Tutustu ohjelmaan osoitteessa
hyvaahuomista.fi
ja tule mukaan!

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

Teollisuusliitto ry
Hakaniemenranta 1
PL 107
00531 Helsinki
020 77 4001
www.teollisuusliitto.fi

MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TES 1.12.2017-31.10.2020

Muovituote-teollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden

työehtosopimus

1.12.2017-31.10.2020

KEMIANTEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

KEMIANTEOLLISUUS RY:N ,
MUOVITEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

MUOVITUOTETEOLLISUUTTA JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUTTA

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.12.2017 - 31.10.2020

SISÄLLYSLUETTELO

I YLEISTÄ ... 7

1 § Sopimuksen soveltamisala ... 7

KOTITYÖNTEKIJÄT ... 7
OSA-AIKATYÖ ... 7

2 § Järjestäytymisvapaus ... 8

3 § Liitesopimukset ... 8

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite ... 8

SOPIMUKSEN SITOVUUS ... 8
TYÖRAUHA JA VALVONTAVELVOLLISUUS ... 8

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen ... 9

TYÖNJOHTO-OIKEUS ... 9
VÄLIAIKAINEN TYÖTODISTUS ... 9
MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS ... 9
PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS ... 10
IRTISANOMISAJAT ... 10

II TYÖAIKA ... 10

6 § Säännöllinen työaika ... 10

YLEISET MÄÄRÄYKSET ... 10
KILPAILUKYKYSOPIMUKSEEN PERUSTUVAN 24 TUNNIN TYÖAJAN LISÄYKSEN TOTEUTTAMINEN 1.1.2017 ... 11
TYÖAIKAPANKKI ... 12
JAKSOTYÖ ... 14
YÖTYÖ ... 14
VAPAAPÄIVÄT ... 14
ARKIPYHÄVIIKOT ... 14
TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄ ... 14
TYÖVUOROLUETTELON JA TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄN MUUTTAMINEN ... 15
SIIRTYMINEN TOISEEN TYÖAIKAMUOTOON ... 15
VUOROJEN VAIHTUMINEN JA MUUTTUMINEN ... 15
POIKKEUKSET ... 15
TYÖVIIKON JA VUOROKAUDEN ALKAMINEN ... 15
ALOITTAMIS- JA LOPETTAMISTYÖT ... 15
LISIEN MUUNTAMINEN ... 16
PALKANMAKSUN AJANKOHDAN SIIRTÄMISESTÄ SOPIMINEN ... 16

7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä ... 16

TYÖAJAN PITUUS ... 16
TYÖAJAN TASAAMINEN / TYÖAJAN TASAAMISPÄIVÄT ... 17
TASAAMISPÄIVIEN KERTYMINEN ... 17
TASAAMISPÄIVIEN ANTAMINEN ... 17
TASAAMISPÄIVIEN PITÄMISESTÄ TOISIN SOPIMINEN ... 18
TYÖAJAN TASAAMINEN/KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA ... 18

8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö ... 19

SOVELTAMISALA ... 19
TYÖAJAN PITUUS ... 19
TYÖAJAN TASAAMINEN ... 19

9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö ... 21

SOVELTAMISALA ... 21
TYÖAJAN PITUUS ... 21
SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN ... 21

10 § Lepoajat ... 23
Päivittäinen lepoaika ... 23
Virkistystauko ... 24
Levähdystauko ... 24
Vuorokausilepo ... 24
Viikoittainen vapaa-aika ... 24
11 § Ylityö ... 25
Vuorokautinen ylityö ... 25
Viikoittainen ylityö ... 25
Ylityön määräytyminen työaikamuodon vaihtuessa ... 25
Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä ... 26
Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan ... 26
Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan ... 26
Ylityön enimmäismäärät ... 26
Levähdystauko ennen ylityötä ... 26
Sunnuntaityökorotus ... 26
Kuukausipalkan jakaja ... 26
12 § Hälytysluontoinen työ ... 27
Edellytykset ... 27
Hälytysraha ... 27
13 § Päivystysvalmius ... 27
III TYÖPALKAT ... 28
14 § A. Työkohtainen palkka ... 28
Työnvaativuusluokkapalkat ... 28
Nuorten ohjetuntipalkat ... 29
14 § B. Henkilökohtainen palkka ... 29
Henkilökohtaisen palkan määrittely ... 29
Palvelusaikalisä ... 30
15 § Suorituspalkkatyö ... 31
Hinnoitteluperuste ... 31
Hinnoittelusääntö ... 31
Osa- eli sekaurakka ... 31
Palkkiopalkka ... 32
Urakasta sopiminen ... 32
Menetelmämuutokset ... 32
Hinnoittelun tarkistaminen ... 32
Urakan hylkääminen ... 32
Yhteisurakka ... 32
Urakan keskeyttäminen ... 32
Työntutkimukset ... 33
16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät ... 33
Vuorotyölisä ... 33
17 § Siirto toiseen työhön ... 33
Alemmin palkattu työ ... 33
Korkeammin palkattu työ ... 34
18 § Palkanmaksu ... 34
19 § Kuukausipalkka ... 34
Kuukausipalkkaan siirtyminen ... 34
Kuukausipalkan osittaminen ... 35

20 § Keskituntiansio ... 35
Laskentajakso ... 35
Tuntipalkkainen työntekijä ... 35
Kuukausipalkkainen työntekijä ... 35
Keskituntiansion käyttöajanjakso ... 36
Keskituntiansion käyttö ... 36
IV ERINÄISET KORVAUKSET ... 36
21 § Arkipyhäkorvaus ... 36
Arkipyhäkorvaus ... 36
22 § Suurjuhlapyhäkorvaus ... 37
Suurjuhlapyhäkorvaus ... 37
23 § Matkakustannukset ja päivärahat ... 38
Työskentely tehdasalueen ulkopuolella ... 38
1 Yleisiä määräyksiä ... 38
2 Matkakustannusten korvaaminen ... 39
3 Matkustussääntö ... 41
24 § Ulkomaantyö ... 41
1 Yleiset määräykset ... 41
2 Päiväraha ... 42
3 Matkustussääntö ... 42
25 § Muita korvauksia ... 42
Vaalit ... 42
Merkkipäivät ... 42
Kutsunta ... 42
Reservin harjoitukset ... 42
Hautaus- ja vihkiäis- ja parisuhteen rekisteröintipäivät ... 43
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET ... 43
26 § Sairausajan palkka ... 43
Karenssipäivä ... 43
Työkyvyttömyyden toteaminen ... 43
Korvausjakso ... 43
Alle 1 kuukauden työsuhde ... 44
Karenssipäivän poistuminen ... 44
Sairastuminen kesken työpäivän ... 44
Sairausajan palkan epääminen ... 44
Vähennykset ... 44
Ilmoitusvelvollisuus ... 45
Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet ... 45
Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella ... 45
Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet ... 45
Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen ... 46
Korvaava työ ... 46
27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ... 46
Äitiysvapaan palkka ... 46
Isyysvapaan palkka ... 47
Kokonaissuunnitelma ... 47
28 § Sairaan lapsen hoito ... 47
Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen ... 47
Palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta ... 47
Vaikeasti sairas lapsi ... 47

29 § Lääkärintarkastukset ... 49
Lakisääteiset terveystarkastukset ... 49
Muut lääkärintarkastukset ... 49
30 § Työturvallisuus ... 50
31 § Ryhmähenkivakuutus ... 50
32 § Vuosiloma ... 51
Loman pituus ... 51
Työssäolopäivien veroiset päivät ... 51
Lomaltapaluuraha ... 51
33 § Ruokailu- ja vaatesuojat ... 52
VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTO ... 52
34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ... 52
35 § Ammattiosaston kokoukset ... 53
36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen ... 54
37 § Ilmoitustaulut ... 54
VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS ... 54
38 § Henkilökohtaiset työsuhdeasiat ... 54
39 § Paikallinen sopiminen ... 54
40 § Erimielisyyksien sovittelu ... 55
VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET ... 55
41 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimien kokoukset ... 55
42 § Koulutus ... 55
43 § Rationalisointi ... 56
44 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta ... 56
45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö ... 56
46 § Järjestäytymismääräyksiä ... 56
47 § Sopimuksen voimassaolo ... 56
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.12.2017−31.10.2020 ... 58
MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ ... 73
1 Palkkausjärjestelmän rakenne ... 73
Tehtävien vaativuus ... 73
Henkilökohtainen palkanosa ... 73
Palvelusaikalisä ... 73
2 Palkan muodostuminen ... 73
3 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat ... 73
Uuden työntekijän sisääntulopalkka ... 74
4 Yrityskohtaiset järjestelmät ... 74
5 Palkkausjärjestelmän ylläpito ja palkka ... 74
6 Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen ... 74

7 Henkilökohtaisen palkanosan määrittely ... 75
YLEISSOPIMUS ... 79
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ ... 79
Lähtökohta ... 79
Perusoikeudet ... 79
Työnjohto-oikeus ... 79
Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen ... 79
Ennakkoilmoitus työtaisteluista ... 79
Soveltamisala ... 79
Organisaatio- yms. muutokset ... 79
Lakiviittaukset ... 80
2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA ... 80
Kehittämistoiminta ... 80
Yhteistoiminnan toteuttaminen ... 80
Tyky-toiminta ... 81
3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA –ORGANISAATIOT ... 81
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset ... 81
3.2 Työsuojelua koskevat määräykset ... 82
3.3 Ilmoitukset ... 83
4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET ... 83
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen ... 83
4.2 Asema ... 84
4.3 Työsuhdeturva ... 85
4.4 Varamiehet ... 87
5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET ... 87
Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot ... 87
Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta ... 87
Työaikakirjanpito ... 88
Tietojen luottamuksellisuus ... 88
Säädökset ... 88
Yritystä koskevat tiedot ... 88
Salassapitovelvollisuus ... 88
6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN ... 89
7 LUKU KOULUTUS ... 89
7.1 Ammatillinen koulutus ... 89
7.2 Yhteinen koulutus ... 89
7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat ... 90
7.4 Korvaukset ... 90
7.5 Sosiaaliset edut ... 91
8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ ... 91
8.1 Yleistä ... 91
8.2 Alihankinta ... 91
8.3 Vuokratyövoima ... 92
9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS ... 92
LOMAPALKKASOPIMUS 2005 ... 93
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS ... 95
I YLEISET MÄÄRÄYKSET ... 95
1 § Yleinen soveltamisala ... 95

2 § Irtisanomisen perusteet ... 96
3 § Irtisanomisajat ... 96
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ... 98
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen ... 98
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen ... 98

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ ... 99

7 § Soveltamisala ... 99
8 § Irtisanomisen toimittaminen ... 99
9 § Työntekijän kuuleminen ... 99
10 § Tuomioistuinkäsittely ... 99
11 § Välimiesmenettely ... 99
12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta ... 99
13 § Korvauksen määrä ... 99

III LOMAUTUS ... 100

14 § Lomauttaminen ... 100
15 § Ennakkoselvitys ... 100
16 § Lomautusilmoitus ... 101
Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista ... 101
Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa ... 101
Poikkeukselliset lomautustilanteet ... 102
Lomautus ja lyhennetty työaika ... 102
Työn alkamisesta ilmoittaminen ... 103
Muu työ lomautusaikana ... 103
Asunto lomautusaikana ... 103

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ ... 103

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys ... 103
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle ... 104
19 § Takaisinottaminen ... 104
20 § Seuraamusjärjestelmä ... 104
21 § Sopimuksen sitovuus ... 104

LIITE 1 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU ... 105

LIITE 2 LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TIEDONSAANTIOIKEUDET ... 108

LIITE 3 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA ... 110

TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2017-2020 (8 TUNNIN TYÖPÄIVÄ) ... 111

KEMIANTEOLLISUUS RY:N,
MUOVITEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N
välinen

MUOVITEOLLISUUTTA JA
KEMIAN TEOLLISUUTTA

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kemianteollisuus ry:n ja Muoviteollisuus ry:n muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta harjoittaviin jäsenyrityksiin ja niiden kaikkiin työntekijöihin.

Kotityöntekijät

Kotityöntekijöihin noudatetaan tätä sopimusta seuraavilta osin:

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

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

Kun työehtosopimuksessa sovitaan palkankorotuksista, korotetaan kotityöntekijöiden palkkoja vastaavina ajankohtina ja vastaavan suuruisella korotuksella kuin muidenkin työntekijöiden palkkoja. Korotus tehdään yleiskorotuksena.

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

Osa-aikatyö

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

Osa-aikaisuus voi liittyä esimerkiksi:

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

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

2 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3 § Liitesopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleiset sopimukset EK(TT/STK) – SAK
- Työturvallisuuskeskusta koskeva sopimus työjärjestyksineen 19.3.1997

Liittojen väliset sopimukset

- Lomapalkkasopimus
- Kemianteollisuuden yleissopimus
- Irtisanomissuojasopimus

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

Sopimuksen sitovuus

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

Työrauha ja valvontavelvollisuus

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

3. 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 työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

4. Liittojen on kohdassa 3. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työ-ehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 40 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

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

   - ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 3.−4. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja

   - liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

6. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 3.-4. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 3.tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 4.tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutaistelutoimi työehtosopimuslain 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 40 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Työnjohto-oikeus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jos ne eivät ole ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

   Työntekijä tekee työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

Väliaikainen työtodistus

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

Määräaikainen työsopimus

3. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa.

   Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liitot pitävät tärkeänä, että työsopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkeenpäin. Liitot suosittelevat, että uusien työntekijöiden työsopimukset tehdään kirjallisina.

Perehdyttäminen ja työnopastus

4. Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 14 § mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön.

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

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

5. Uuden työntekijän työhön ottamisesta on viivytyksettä ilmoitettava pääluottamusmiehelle.

   Työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työnantajan edustajan, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdessä antama opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmistä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

Irtisanomisajat

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

II TYÖAIKA

6 § Säännöllinen työaika

Yleiset määräykset

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan lain säännöksiä.

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

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

Kilpailukykysopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a) Muutetaan arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Näiltä päiviltä ei makseta 11 § 15 mukaista sunnuntaityökorotusta eikä 22 § mukaista suurjuhlapyhäkorvausta. Tuntipalkkaiselle työstä maksetaan 21 § mukainen arkipyhäkorvaus ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
b) Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä 7 § mukaisia työajantasaamispäiviä. Tällöin siirretään tuntipalkkaisilla näitä päiviä vastaavasti esimerkiksi 21 § mukainen arkipyhäkorvaus tai 32 § mukainen lomaraha maksettavaksi tehdyille työajantasaamispäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
c) Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tällöin siirretään tuntipalkkaisilla näitä päiviä vastaavasti esimerkiksi 21 § mukainen arkipyhäkorvaus tai 32 § mukainen lomaraha maksettavaksi tehdyille työajantasaamispäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
d) Lisäämällä jatkuvissa työaikamuodoissa työvuoroja 24 tunnilla vuodessa. Kuukausipalkkaisilla muutos toteutetaan kuukausipalkkaa muuttamatta. Tuntipalkkaisilla siirretään näitä päiviä vastaavasti esimerkiksi 22 § mukainen suurjuhlapyhäkorvaus tai lomaraha maksettavaksi tehdyille työvuoroille.
e) Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisääteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasoitusvapaan, työajanlyhennyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että 11 §:n mukainen sunnuntaityökorotus, 21 §:n mukainen arkipyhäkorvaus, 22 §:n mukainen suurjuhlapyhäkorvaus, 32 §:n mukainen lomaraha tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa kohdennetaan näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkoylityöstä.

Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 tuntia ylityötä ilman peruspalkkaa, maksetaan työvuoroon liittyvät työehtosopimuksen mukaiset lisät ja ylityön korotusosat
  - työnantaja ilmoittaa tämän ylityön tekemisestä noudattaen työvuoroluettelon muuttamisessa mainittua ilmoitusaikaa, työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisesta syystä.
- ellei ylityötä tehdä, pidätetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhde päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä

Pöytäkirjamerkintä:

> Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovitun ja täyden työajan suhteessa.
>
> Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkasteluajankohdista.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työ- 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.

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 käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiselle ja lainaamiselle 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 pitämisajankohdan 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 edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

Jaksotyö

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

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

Yötyö

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

Vapaapäivät

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

Arkipyhäviikot

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

Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä

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

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

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

Työsuhteen päättyessä ei tasoittumisjärjestelmässä työskennelleen työntekijän työaikaa erikseen tasata.

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

Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

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

Pysyväisluontoisista, vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Sitä ennen muutoksesta on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta asianomaisen työntekijän kanssa.

Siirtyminen toiseen työaikamuotoon

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

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

Poikkeukset

Yllä olevat työaikaa koskevat määräykset eivät estä lain sallimissa rajoissa poikkeamista edellä määritellyistä säännöllisistä työajoista, jos siihen on tuotantoteknillisesti pakottavia syitä. Tällaisiksi syiksi on katsottava välttämättömien korjausten suorittaminen, ylivoimainen este, raaka- ja tarveaineiden puute, tuotteiden riittämätön menekki sekä näihin verrattava syy.

Työviikon ja vuorokauden alkaminen

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

Aloittamis- ja lopettamistyöt

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työajan;

2) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

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

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

Lisien muuntaminen

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

Palkanmaksun ajankohdan siirtämisestä sopiminen

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä

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

Työajan pituus

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Näissä työaikamuodoissa työskentelevien työntekijöiden työaikaa tasataan kalenterivuoden aikana 100 tunnilla. Tasaaminen tapahtuu joko antamalla kalenterivuoden aikana 100 tuntia vastaava määrä työajan tasaamispäiviä, tai käyttämällä keskimääräistä viikkotyöaikaa. Työajan tasaaminen toteutetaan käynti- ja palveluajat turvaten.

Työajan tasaaminen ja vuotuisten arkipyhien sijoittuminen huomioiden todelliseksi työajaksi mainituissa työaikamuodoissa työskenneltäessä muodostuu 30 vuosilomapäivään oikeutetulla työntekijällä pitkän aikavälin keskiarvona 36,4 tuntia viikossa.

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

Työajan tasaaminen / työajan tasaamispäivät

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

Tasaamispäivien kertyminen

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

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

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

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

Tasaamispäivien antaminen

Tasaamispäivät annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana kertymisvuoden loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ne voidaan antaa joko yksilöllisesti tai kollektiivisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle. Kollektiivisesti annetuista vapaista ilmoitetaan vähintään

kahta viikkoa ja työntekijäkohtaisesti annettavista vapaista viimeistään viikkoa ennen vapaan antamisajankohtaa. Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

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

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

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

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

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

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

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

Tasaamispäivien pitämisestä toisin sopiminen

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

Työajan tasaaminen/keskimääräinen viikkotyöaika

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

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen työajan pituus vaihtelee. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

Esimerkki 1

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

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

Työehtosopimuksen mukainen työaika esimerkiksi vuonna 2015 on 47,14 vk x 36,4 h/vk, eli 1716 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 214 työvuoroa.

Esimerkki 2

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

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

Työehtosopimuksen mukainen työaika esimerkiksi vuonna 2015 on 25 vk x 36,4 h/vk, eli 910 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 114 työvuoroa.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä työntekijää koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms., huomioidaan ko. aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö

Soveltamisala

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

Työajan pituus

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

Työajan tasaaminen

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

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

Teksti voimassa 1.2.2018 alkaen. Korvaa kokonaisuudessaan kohdan työajanlyhennyslisä alakohtineen:

Työntekijälle maksetaan vähintään 14 § mukaista työaikamuodon mukaista palkkaa työaikamuotoon siirtymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

Teksti voimassa 31.1.2018 saakka: Työajanlyhennyslisä

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

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

Tuntipalkkainen

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

Kuukausipalkkainen

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytyvään kolmivuorotyöhön 4 %:a henkilökohtaisesta kuukausipalkasta. Kesken kuukauden siirryttäessä lisä lasketaan henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Uudet työntekijät

Tuntipalkkainen

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

Kuukausipalkkainen

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

Lisän laskeminen

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

Teksti voimassa 1.2.2018 alkaen: Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan sen työaikamuodon mukaista palkkaa mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

Teksti voimassa 31.1.2018 saakka: Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan em. lisä sen mukaisesti mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

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

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

9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö

Soveltamisala

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

Työajan pituus

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä on enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,6 tuntia viikossa.

30 päivän pituisen vuosiloman jälkeen jäävä työntekijän säännöllisten työtuntien määrä kalenterivuodessa on 1632 työtuntia, eli 204 työvuoroa x 8 tuntia.

Säännöllisen työajan järjestäminen

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

Esimerkki 1

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

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

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

Esimerkki 2

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

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

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 34,6 h/vk, eli 865 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 108 työvuoroa ja ajanjaksolle laadittavaan työaikasuunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 työvuoroa.

Mikäli edellä kuvattuun 28 kalenteriviikon ajanjaksoon yksittäistä työntekijää koskien sisältyy pidempiä, muita kuin tämän pykälän 6. kohdassa mainittuja palkattomia poissaoloja, esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms., huomioidaan ko. aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Teksti voimassa 1.2.2018 alkaen. Korvaa kokonaisuudessaan kohdan työajanlyhennyslisä alakohtineen:

Työntekijälle maksetaan vähintään 14 § mukaista työaikamuodon mukaista palkkaa työaikamuotoon siirtymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

Teksti voimassa 31.1.2018 saakka: **Työajanlyhennyslisä**

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

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

Tuntipalkkainen

Erillisen lisän suuruus on

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

Kuukausipalkkainen

Erillisen lisän suuruus on siirryttäessä päivä- tai kaksivuorotyöstä keskeytyvään kolmivuorotyöhön 4 %:a henkilökohtaisesta kuukausipalkasta. Kesken kuukauden siirryttäessä lisä lasketaan henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Uudet työntekijät

Tuntipalkkainen

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

Kuukausipalkkainen

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

Lisän laskeminen

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

Teksti voimassa 1.2.2018 alkaen: Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan sen työaikamuodon mukaista palkkaa mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

Teksti voimassa 31.1.2018 saakka: Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan em. lisä sen mukaisesti mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

10 § Lepoajat

Päivittäinen lepoaika

1. Säännöllisessä päivä- ja yksivuorotyössä työntekijälle annetaan työaikalain 28 §:ssä säädetyin edellytyksin tunnin kestävä ruokailutauko, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan.

2. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

   Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijällä ei ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana.

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

Virkistystauko

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

Levähdystauko

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

Vuorokausilepo

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

   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 29 § 2. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitetut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Viikoittainen vapaa-aika

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

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

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

11 § Ylityö

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

Vuorokautinen ylityö

2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan työehtosopimuksen 6 § 2. kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 6 § 4. kohdan mukaisesti sovitun, tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

3. Vuorokautisesta ylityöstä sekä jaksoylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Lauantaisin ja juhlapäivien aattoina maksetaan vuorokautisesta ylityöstä kuitenkin heti 100 %:lla korotettu palkka. Välittömästi yöllä tehdyn säännöllisen täyden työvuoron jälkeen tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

4. Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työajan tasoittumisjärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Viikoittainen ylityö

5. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 6 § 2. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan. Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

6. Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

7. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

Ylityön määräytyminen työaikamuodon vaihtuessa

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

Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä

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

Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

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

Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan

12. Ylityöstä maksettava palkan perusosa, korotusosa tai molemmat voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

    Vapaa-aika on annettava ja pidettävä 9 viikon kuluessa ylityön tekemisestä.

Ylityön enimmäismäärät

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

Levähdystauko ennen ylityötä

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

Sunnuntaityökorotus

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

Kuukausipalkan jakaja

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

12 § Hälytysluontoinen työ

Edellytykset

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

Hälytysraha

2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella.

Se on:

a. kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työaikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00

b. kolmen tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00 välillä.

3. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.

4. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.

5. Jos työ liittyy seuraavaan säännölliseen työvuoroon, ei kysymys ole hälytysluontoisesta työstä.

13 § Päivystysvalmius

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

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle päivystysvalmiudesta korvausta.

Päivystysvalmiudesta maksettava korvaus on:

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

2. 25 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt 2 tunnin kuluttua kutsusta.

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

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

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

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

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

Paikallisesti voidaan päivystysvalmiudesta maksettavasta korvauksesta ja sen määräytymisperusteista sopia toisin.

III TYÖPALKAT

14 § A. Työkohtainen palkka

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työntekijöiden tehtäväkokonaisuuksien vaativuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Työnvaativuusluokkapalkat muodostetaan työaikamuotokohtaisesti.

Työnvaativuusluokkapalkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.2.2018** lukien seuraavat:

TVL		**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM36**	**TAM37**	**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM37**
	pisteet	snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
Sisääntulo-palkka		1001	1016	1066	1618	1683
1	56-72	1053	1069	1121	1708	1776
2	73-92	1134	1151	1208	1836	1909
3	93-112	1221	1239	1300	1974	2053
4	113-132	1314	1334	1399	2125	2210
5	133-157	1417	1438	1509	2287	2378
6	158-	1524	1547	1623	2461	2559

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.2.2019** lukien seuraavat:

TVL		**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM36**	**TAM37**	**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM37**
	pisteet	snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
Sisääntulo-palkka		1013	1028	1079	1637	1702
1	56-72	1066	1082	1135	1728	1797
2	73-92	1148	1165	1223	1858	1932
3	93-112	1236	1255	1316	1998	2078
4	113-132	1330	1350	1416	2151	2237
5	133-157	1434	1456	1527	2314	2407
6	158-	1542	1565	1642	2491	2591

TAM on lyhenne samasta työaikamuoto. TAMin perässä olevat numerot kertovat kuinka montaa vuoroa tehdään ja kuinka monena päivänä viikossa. Esimerkiksi TAM15 on työaikamuoto, jossa tehdään yhtä vuoroa viitenä päivänä viikossa eli päivätyö.

Työehtosopimuksen palkkataulukoita ei sovelleta niissä yrityksissä, joissa on ennen 31.1.2018 otettu käyttöön oma palkkausjärjestelmä.

Nuorten ohjetuntipalkat

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

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.2.2018** lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	**snt/h**	**€/kk**
15 v	842	1423
16 v	856	1446
17 v	864	1462

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.2.2019** lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	**snt/h**	**€/kk**
15 v	852	1440
16 v	866	1463
17 v	874	1480

Pöytäkirjamerkintä 1:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

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

14 § B. Henkilökohtainen palkka

Henkilökohtaisen palkan määrittely

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

2. Henkilökohtaisen palkanosan määrittely voi perustua työntekijän henkilökohtaiseen osaamiseen, pätevyyteen ja työsuoritukseen tai muuhun, yrityksen henkilöstön osaamista, toimintatapojen kehittämistä tms. koskevien tavoitteiden toteutumista tukeviin tekijöihin. Työntekijän onnistumista ja kehittymistä valittujen tekijöiden suhteen on arvioitava systemaattisesti ja oikeudenmukaisesti

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

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

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

   Esimies-alaiskeskustelut ovat suositeltava väline henkilökohtaisen palautteen antamiselle ja kehittämistarpeiden kartoitukselle. Prosessissa on pyrittävä ehdottomaan objektiivisuuteen ja se tulisi suorittaa säännöllisin väliajoin esim. kerran vuodessa. Liitot suosittavat, että samassa yhteydessä, kun kunkin henkilökohtaista osaamista arvioidaan, tarkistetaan myös, että tehtävien vaativuuden arvioinnin perustana olevat tehtävänkuvaukset vastaavat tehtäväkokonaisuuksien todellista sisältöä.

   Osaamista arvioidaan aina suhteessa työntekijän senhetkiseen tehtävään. Mikäli tehtävä muuttuu, on henkilön pätevyys, mikäli valituista tekijöistä ei muuta seuraa, suhteessa uuteen tehtävään arvioitava uudelleen. Henkilökohtaisen palkanosan suhteellinen osuus kokonaispalkasta voi siis tällaisessa tilanteessa muuttua.

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

Palvelusaikalisä

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

   Palvelusaikalisät **1.2.2018** lukien:

Palvelusaikalisä Vuotta	**snt/h**	**€/kk**
5-9	18	30
10-14	24	40
15-19	31	52
20-24	41	69
25-	51	87

2. Palvelusaikalisää ryhdytään maksamaan palvelusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

   Palvelusajan huomioiminen palkkaperusteena edellyttää yhtäjaksoista yrityskohtaista palvelusaikaa.

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

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

   Saman yrityksen eri toimipaikoilla yhtäjaksoisesti työskennelty aika lasketaan palvelusvuosia kartuttavaksi ajaksi.

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

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

15 § Suorituspalkkatyö

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

Hinnoitteluperuste

Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työn vaativuuteen perustuviin palkkoihin.

Hinnoittelusääntö

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

Osa- eli sekaurakka

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

Palkkiopalkka

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Urakasta sopiminen

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

Menetelmämuutokset

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

Hinnoittelun tarkistaminen

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

Urakan hylkääminen

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

Yhteisurakka

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

Urakan keskeyttäminen

9. Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa jatkuvaksi sovitun urakkatyön muun kuin oman tuotantokoneiston käynnissä- ja kunnossapitämiseksi tarvittavien korjaus- ja asennustöiden takia eikä keskeytyksen aiheuttanutta

työtä voida järjestää urakalla, työntekijälle maksetaan keskeytyksen ajalta, enintään kuitenkin kuudelta työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka.

Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta aikapalkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Työntutkimukset

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisä

1. Vuorotyötä tekevälle työntekijälle maksetaan vuorotyölisänä

Lähinnä 1.2.2018 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

iltavuorolisä 119 senttiä/tunti

yövuorolisä 223 senttiä/tunti

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

17 § Siirto toiseen työhön

Alemmin palkattu työ

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

Korkeammin palkattu työ

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

18 § Palkanmaksu

1. Palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Paikallisesti voidaan sopia, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

   Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan 19 §:n mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa

2. Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään.

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

4. Palkasta pidätetään se, mihin työnantaja on lain ja sopimuksen mukaan velvollinen tai oikeutettu.

5. Muistutukset maksettua palkkaa vastaan saatuun rahamäärään nähden on tehtävä palkanmaksutilaisuudessa.

6. Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkan maksamisesta rahalaitoksen välityksellä.

19 § Kuukausipalkka

Kuukausipalkkaan siirtyminen

1. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi, kerrotaan voimassaolevaa tuntipalkkaa luvulla 169.

Kuukausipalkan osittaminen

2. Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, saadaan kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka päivä-, ja kaksivuoro- ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä luvulla 159 ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä luvulla 155.

20 § Keskituntiansio

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

Laskentajakso

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

Tuntipalkkainen työntekijä

2. Työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansio lasketaan siten, että hänen laskentajakson aikana aika-, urakka- sekä osaurakka ja palkkiotyössä työajalta saamansa ansio mahdollisine palvelusaikalisineen, erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn, poikkeuksellisen vaikean ja vaarallisen työn sekä vuorotyön lisineen vähennettynä ylityökorvauksella sekä sunnuntaityökorotuksella ja suurjuhlapyhäkorvauksella sekä suurjuhlapyhän aaton korvauksella jaetaan laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

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

Kuukausipalkkainen työntekijä

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

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

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

Keskituntiansion käyttöajanjakso

5. Kohdan 1 tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- helmi-, maalis- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota, sekä
- marras-, joulu- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

Keskituntiansion käyttö

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

> Jos työntekijälle ei voida määrittää keskituntiansiota edellisen palkkakauden tai edellisen vuosineljänneksen mukaan esimerkiksi pitkäaikaisen sairausloman, äitiysloman, vuorotteluvapaan, vähäisten työtuntien tai muun vastaavan syyn johdosta, käytetään keskituntiansion määrittelyyn edellisen kokonaisen palkkakauden keskituntiansiota mahdollisilla yleiskorotuksilla korotettuna tai vastaavan työntekijäryhmän voimassaolevaa keskituntiansiota.
>
> Samoin voidaan menetellä, jos henkilökohtainen keskituntiansio poikkeaa kohtuuttomasti ja aiheettomasti ilman noudatettuun työaikamuotoon (esimerkiksi vuorottajat ja tuuraajat), työtehtävään tai suorituspalkkatyöhön liittyvää perustetta vastaavan työntekijäryhmän voimassaolevasta keskituntiansiosta.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

21 § Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaus

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

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja

myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta, lomautuksesta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

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

Pöytäkirjamerkintä 3:

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

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

22 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Suurjuhlapyhäkorvaus

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

Pöytäkirjamerkintä:

> Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopien siirtää.

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

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

23 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

1 Yleisiä määräyksiä

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

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

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

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

Komennuspaikkakunta

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

Työkomennus

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

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

Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksista

Lyhyestä työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

2 Matkakustannusten korvaaminen

a. Matkakustannusten korvaus

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

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

b. Matka-ajan korvaus

Matka-ajan korvausta maksetaan enintään 16 tunnilta työvuorokaudessa.

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

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

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

Makuupaikka

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

c. Päiväraha

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

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

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

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

d. Ateriakorvaus

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

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

Soveltamisohje:

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

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

e. Yöpymiskustannukset

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

Majoittumiskustannukset

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

Yömatkaraha

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

Matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla

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

Kotimatkat eräinä juhlapyhinä

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

Pöytäkirjamerkintä 3:

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

3 Matkustussääntö

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

24 § Ulkomaantyö

1 Yleiset määräykset

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

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

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

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

2 Päiväraha

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

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

3 Matkustussääntö

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

25 § Muita korvauksia

Vaalit

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

Merkkipäivät

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

Kutsunta

3. Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalle työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansion menetyksen.

Reservin harjoitukset

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Hautaus- ja vihkiäis- ja parisuhteen rekisteröintipäivät

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä omana vihkiäispäivänään tai parisuhteen rekisteröintipäivänä sekä läheisen omaisensa hautauspäivänä, joka voi olla myös uurnanlaskupäivä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avopuolison tai rekisteröidyn parisuhteen toisen osapuolen vanhempia.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

26 § Sairausajan palkka

Karenssipäivä

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

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

Työkyvyttömyyden toteaminen

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

Korvausjakso

Sairausajan palkkaa maksetaan sen pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä, kuin seuraavasta käy ilmi:

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

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

Alle 1 kuukauden työsuhde

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

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

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkkaa maksetaan myös karenssipäivältä, mikäli

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

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Sairausajan palkan epääminen

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

Vähennykset

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

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

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

4. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan 1. kohdan mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta jolta työnantaja 1. kohdan mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. kohdan nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

5. Jos työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa kohtaan 1 perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. kohdan edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Ilmoitusvelvollisuus

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

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

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

Palkkaetujen väärinkäyttö on työsopimuksen päättämisperuste

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

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

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

työntekijöiden tietoon. Aikainen ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.
- Milloin työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen

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

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

Korvaava työ

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

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

27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Äitiysvapaan palkka

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

Isyysvapaan palkka

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

Kokonaissuunnitelma

4. Perhevapaista on ilmoitettava työsopimuslain 4 luvussa säädetyn mukaisesti.

5. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

28 § Sairaan lapsen hoito

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen

Työntekijän oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan.

Palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta

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

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

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 henkilökunnan todistuksella.

Vaikeasti sairas lapsi

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

Pöytäkirjamerkintöjä:

> 1. Selvitys lapsen sairaudesta
>
> Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta.

Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Jos kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tämän tulee riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi.

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisien ansiotyössä olo tai se, että huoltovelvollinen on 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 huoltovelvollinen osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuutta, voi jompikumpi hoitovelvollisista jäädä hoitamaan lasta.

Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3. Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

4. Saman sairauden uusiutuminen

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

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

5. Poissaolon pituus

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

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

6. Yksinhuoltaja

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

7. Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

8. Sairasta lasta ei voida aina jättää yksin sairauden jatkuessa yli neljän päivän ajan.

Näissä tilanteissa työntekijän oikeus saada vapaata sairaan lapsen hoitamiseksi määräytyy työsopimuslain 4 luvun 7 §:n (poissaolo pakottavista perhesyistä) ja 4 luvun 7 a §:n (poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi) mukaisesti.

29 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset terveystarkastukset

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

Muut lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

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

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

Laskenta

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

30 § Työturvallisuus

1. TT:n ja SAK:n välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta työjärjestyksineen noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

2. Tämän ohella työnantaja noudattaa työturvallisuudessa sekä tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumisessa lain määräyksiä sekä työsuojeluviranomaisten antamia ohjeita.

3. Kun kemikaaleja otetaan työssä käyttöön, työnantajan on selvitettävä missä määrin ne ovat vaarallisia ja huolehdittava suojatoimenpiteistä sekä turvalliseen käyttöön liittyvästä tiedottamisesta työntekijöille. Erityisesti on annettava opetusta käyttöturvallisuustiedotteista ja pakkausmerkinnöistä.

4. Työturvallisuuslaissa tarkoitettuun perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

5. Liitot suosittelevat, että työpaikassa, jossa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodosta ole paikallisesti sovittu, pidetään työnantajan koolle kutsumana vähintään puolivuosittain työsuojelun yhteistoimintakokous. Työsuojelun yhteistoimintakokouksessa käsitellään työpaikan ympäristöasioita, arvioidaan olosuhteita ja työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä asetetaan kehittämistavoitteita.

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

31 § Ryhmähenkivakuutus

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

32 § Vuosiloma

Loman pituus

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

   Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan liittojen välistä lomapalkkasopimusta.

   Vuosiloma annetaan lomakautena, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä 1:

> Keskeytymättömässä vuorotyössä vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Jos lomakautena 2.5. – 30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntaiden lisäksi muita lakisääteisesti lomapäiviksi kelpaamattomia päiviä, määräytyy työehtosopimuksen 9 § 2. kohdan tarkoittama työaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.

3. Jos työt keskeytetään loman ajaksi, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.

4. Jos työt keskeytetään loman ajaksi ja työntekijä, jolla ei ole oikeutta lomaan tai ei niin pitkään lomaan kuin keskeytys kestää, haluaa tehdä työtä tänä aikana, pyritään sitä hänelle mahdollisuuksien mukaan järjestämään.

5. Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka kokonaan tai osa siitä maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä.

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työehtosopimuksen 7 §:n mukaiset työajan tasaamisvapaat ja 8 ja 9 §:n mukaiset vuorovapaat sekä työehtosopimuksen 28 §:n mukainen lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuva palkallinen poissaolo luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

Lomaltapaluuraha

6. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.

7. Lomaltapaluurahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset.

8. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut pois työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 § 2. momentissa mainitun syyn takia.

9. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

10. Lomaltapaluuraha maksetaan myös vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

11. Jos työntekijän määräaikainen työsuhde tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde muusta kuin hänestä itsestään johtuvasta syystä päättyy lomakauden (2.5. – 30.9.) aikana, maksetaan hänelle lomaltapaluuraha kesken jääneen tai kokonaan pitämättä olevan, edellisen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaitun kesäloman osalta.

12. Lomaltapaluuraha maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan. Jos vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta.

    Lomaltapaluuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitetulla tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

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

33 § Ruokailu- ja vaatesuojat

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

2. Raikasta vettä pidetään työntekijäin saatavana.

VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTO

34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaukset ovat **1.2.2018** lukien seuraavat:

Työntekijöiden määrä	**Vapautus h/viikko**	**Korvaus/euroa/kk**
-20	1,5	76
21-30	6	76
31-40	7	76
41-60	8	100
61-80	11	100
81-100	12	109
101-140	15	130
141-180	18	138
181-220	20	138
221-260	27	150
261-320	28	150
321-420	32	172
421-	kokonaan vapautettu	173

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

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

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

35 § 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:

f) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
g) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
h) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

i) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
j) Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöllä on oikeus, sovittuaan siitä ensin työnantajan kanssa, käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvalla työpaikalla.

36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintäsopimuksen), 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 perintäsopimuksen.

Jäsenmaksu peritään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta palkasta ammattiosaston tai Teollisuusliitto ry:n kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan ilmoittaman perintä-kausittain yhdensuuruisen %- tai €-määrän mukaan. Peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla. Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätetyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

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

37 § Ilmoitustaulut

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

VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

38 § Henkilökohtaiset työsuhdeasiat

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

39 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Liitot suosittelevat, että pysyväisluonteiset sopimukset laaditaan kirjallisesti. Luottamusmiehelle annetaan sopimusneuvottelujen kannalta tarpeelliset tiedot mahdollisimman hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista.

40 § Erimielisyyksien sovittelu

Neuvotteluvelvollisuus

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen.

2. Ellei edellä 1. kohdassa mainittua asiaa saada työpaikalla selvitetyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

3. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

41 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimien kokoukset

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

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

42 § Koulutus

Koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

43 § Rationalisointi

1. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

2. Työn- ja aikatutkimuksiin nähden noudatetaan niitä perusteita, jotka on sovittu liittojen välisessä yleissopimuksessa.

44 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

1. Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen tasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

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

46 § Järjestäytymismääräyksiä

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kulunvalvontaan soveltuvia tai muita laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.

2. Työntekijä, joka haluaa jäädä pois työstä, ilmoittakoon siitä esimiehelle, joka myöntää vapautuksen, mikäli työtehtävät sen sallivat. Sairastumisesta tehtävästä ilmoituksesta työnantajalle on säännökset 26 §:ssä.

3. Kun työntekijä poistuu työpaikalta ja on olemassa perusteltu syy, hänelle voidaan suorittaa tarkastus. Tarkastusta toimitettaessa voidaan puuttua työntekijän yksityisyyden suojaan ainoastaan siinä laajuudessa kuin tarkastuksen tarkoituksenmukainen suorittaminen edellyttää.

4. Väkijuomien hallussapito ja nauttiminen on tehtaan alueella ehdottomasti kielletty.

47 § Sopimuksen voimassaolo

1. Työehtosopimus on voimassa 31.10.2020 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä.

3. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten lisätyöryhmän mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

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

Tätä työehtosopimusta on tehty kolme yhtäpitävää kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Helsingissä joulukuun 21. päivänä 2017

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

MUOVITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.12.2017−31.10.2020

Aika 21.12.2017

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Jyrki Hollmén
Juha Teerimäki

Muoviteollisuus ry
Vesa Kärhä

Teollisuusliitto ry
Riku Aalto
Turja Lehtonen

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.12.2017 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2016–30.11.2017 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 1.12.2017–31.10.2020.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten työryhmien mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 30.10.2017 saavuttaneet neuvottelutuloksen muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkantarkistukset ajalle 1.12.2017-31.10.2020

2.1 Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen

suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

2.2 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai henkilöstöryhmälle, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja siitä, miten se on laskettu.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja periaatteet. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa ensimmäisen vuoden osalta 15.1.2018 ja toisen vuoden osalta 15.1.2019 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja todentaa jaetun summan.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.3 Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus

Vuonna 2018 palkkoja korotetaan 1,6 %:n suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla.

Vuonna 2019 palkkoja korotetaan 1,6 %:n suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen vuoden 2018 palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2017 ja vuoden 2019 palkankorotus joulukuussa 2018 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä-, olosuhde- jne. lisiä).

Soveltamisohje:

> Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Joulukuussa palkallisilla vapailla olleiden tunti- tai kuukausipalkat, esimerkiksi palkallinen sairausaika ja vuosiloma, ovat mukana laskennassa. Palkallisella äitiysvapaalla olevan palkka lasketaan mukaan, jos hänelle ei ole otettu sijaista.
>
> Joulukuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Erään ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, suurjuhlapyhä- ja olosuhdelisiä, lomarahaa, eikä lomakorvausta jos työsuhde on päättynyt.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019−31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten lisätyöryhmän

mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

2.4 Palkantarkistusten ajankohta

Korotukset toteutetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja toisena sopimusvuonna lähinnä 1.2.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2018 korotusten osalta 31.1.2018 ja vuoden 2019 korotusten osalta 31.1.2019 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

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

2.5 Palkkataulukot

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat 1.2.2018 lukien seuraavat:

TVL		**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM36**	**TAM37**	**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM37**
	pisteet	**snt/h**	**snt/h**	**snt/h**	**€/kk**	**€/kk**
Sisääntulo-palkka		1001	1016	1066	1618	1683
1	56-72	1053	1069	1121	1708	1776
2	73-92	1134	1151	1208	1836	1909
3	93-112	1221	1239	1300	1974	2053
4	113-132	1314	1334	1399	2125	2210
5	133-157	1417	1438	1509	2287	2378
6	158-	1524	1547	1623	2461	2559

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat 1.2.2019 lukien seuraavat:

TVL		**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM36**	**TAM37**	**TAM15-TAM27**	**TAM35-TAM37**
	pisteet	snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
Sisääntulo-palkka		1013	1028	1079	1637	1702
1	56-72	1066	1082	1135	1728	1797
2	73-92	1148	1165	1223	1858	1932
3	93-112	1236	1255	1316	1998	2078
4	113-132	1330	1350	1416	2151	2237
5	133-157	1434	1456	1527	2314	2407
6	158-	1542	1565	1642	2491	2591

Työehtosopimuksen palkkataulukoita ei sovelleta niissä yrityksissä, joissa on ennen 31.1.2018 otettu käyttöön oma palkkausjärjestelmä.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.2.2018 lukien 1,0 %:lla ja 1.2.2019 lukien 1,2 %:lla.

2.6 Nuorten ohjetuntipalkat

Nuorten ohjetuntipalkat ovat 1.2.2018 lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	**snt/h**	**€/kk**
15 v	842	1423
16 v	856	1446
17 v	864	1462

Nuorten ohjetuntipalkat ovat 1.2.2019 lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	**snt/h**	**€/kk**
15 v	852	1440
16 v	866	1463
17 v	874	1480

2.7 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset ovat 1.2.2018 lukien seuraavat:

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/euroa/kk
-20	1,5	76
21-30	6	76
31-40	7	76
41-60	8	100
61-80	11	100
81-100	12	109
101-140	15	130
141-180	18	138
181-220	20	138
221-260	27	150
261-320	28	150
321-420	32	172
421-	kokonaan vapautettu	173

2.8 Vuorolisät

Iltavuorolisiä korotetaan 4 senttiä tunnilta ja yövuorolisää 7 senttiä tunnilta. Iltavuorolisä on 119 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 223 senttiä tunnilta.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisia iltavuorolisiä korotetaan 4 senttiä tunnilta ja yövuorolisää 7 senttiä tunnilta 1.2.2018 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.9 Palvelusaikalisät

Palvelusaikalisät 1.2.2018 lukien:

Palvelusaikalisä Vuotta	snt/h	€/kk
5-9	18	30
10-14	24	40
15-19	31	52
20-24	41	69
25-	51	87

2.10 Liittojen tuki

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

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

Liitot ovat 23.11.2017 sopineet toimenpiteistä, joilla edistetään paikallista neuvottelutoimintaa ja sopimista.

2.11 Työaikamuotokohtaisen korotusosan rahoitus, koskee ennen 1.1.2009 työsuhteeseen tulleita kolmivuorotyöntekijöitä

Henkilökohtaisen työaikamuotokohtaisen palkanosan muodostamista koskeva erillinen 30.10.2017 allekirjoitettu Kemianteollisuus ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry välinen pöytäkirja työaikamuotokohtaisen palkan uudistamisesta koskee ainoastaan yrityksiä, joiden palveluksessa olevat kolmivuorotyöntekijät ovat saaneet 1.1.2009 työaikauudistuksen yhteydessä hyväkseen kolmivuorotyön työaikamuodon mukaisen korotuksen henkilökohtaiseen palkkaansa. Edellinen pöytäkirja ei koske yrityksiä, joissa on tämän 31.2.2018 oma palkkausjärjestelmä.

Erillisen viimeistään 31.1.2018 todetun henkilökohtaisen työaikamuotokohtaisen palkanosan ja 31.1.2018 voimassa olevan kolmivuorotyön palkkataulukon välinen erotus rahoitetaan siten, että yritys käyttää siihen 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen kohdassa 2.3 todettua korotusta 1,6 %.

Sen jälkeen, kun edellä mainitut korjaukset on tehty, todetaan jäljelle jäänyt korotussumma. jäljelle jääneestä korotussummasta neuvotellaan kohtien 2.1- 2.4 mukaisesti. Mikäli sopimukseen ei päästä, kohdennetaan 70 % korotuksesta yleiskorotuksena ja 30 % kohdennetaan työnantajan määrittelemällä tavalla. Mikäli korotus ei riitä, liitot ratkaisevat yhdessä ao. yrityksen kanssa, miten muutos toteutetaan ja rahoitetaan tulevista sopimuskorotuksista.

Mikäli yrityksessä on työnvaativuusluokkiin sidottuja yrityskohtaisia lisiä tai maksetaan siihen sidottuja palkaneriä, ne lasketaan päivä- ja kaksivuorotyön taulukosta.

2.12 Henkilökohtaisen työaikamuotokohtainen palkanosan käyttäytyminen palkankorotustilanteessa

Vuonna 2018 palkantarkistusten yhteydessä muodostettua henkilökohtaista työaikamuotokohtaista palkanosaa ei koroteta työehtosopimuksessa sovituilla korotuksilla.

3. Tekstimuutokset 1.12.2017 alkaen

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

Lisätään määräykseen kohdat 3−6, jotka ovat sisällöltään seuraavat:

> 3. 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 työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.
>
> 4. Liittojen on kohdassa 3. 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 liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 40 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

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

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 3.−4. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

6. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 3.-4. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

> Liittojen on annettava kohdassa 3.tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 4.tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutaistelutoimi työehtosopimuslain 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 40 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Muutetaan alakohta 3. Määräaikainen työsopimus seuraavaksi (pöytäkirjamerkintä jää ennalleen):

> Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa.
>
> Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

6 § Säännöllinen työaika, alakohta ”Työaikapankki”

Lisätään luetteloon ”Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi” uusi kohta:

- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi
-

Lisätään otsikon ”Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat” alle uusi kohta:

- sovittaessa 58 vuotta täyttäneen työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää

6 § Säännöllinen työaika, alakohta ”Jaksotyö”

Lisätään määräykseen uusi kappale:

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

8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö ja 9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö

Poistetaan kohta työajanlyhennyslisä alakohtineen ja korvataan seuraavasti. Määräys tulee voimaan 1.2.2018.

> Työntekijälle maksetaan vähintään 14 § mukaista työaikamuodon mukaista palkkaa työaikamuotoon siirtymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

Muutetaan kohdan pöytäkirjamerkintä 1 kuulumaan seuraavasti. Määräys tulee voimaan 1.2.2018.

> Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan sen työaikamuodon mukaista palkkaa mitä työaikamuotoa hän työviikon aikana eniten tekee.

14 § A. Työkohtainen palkka

Työnvaativuusluokkapalkat muodostetaan työaikamuotokohtaisesti.

Lisätään palkkataulukoiden alle uusi teksti:

> Työehtosopimuksen palkkataulukoita ei sovelleta niissä yrityksissä, joissa on ennen 31.1.2018 otettu käyttöön oma palkkausjärjestelmä.

18 § Palkanmaksu

Lisätään määräyksen 1. alakohtaan uusi kappale:

> Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan 19 §:n mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa.

21 § Arkipyhäkorvaus

Muutetaan määräyksen 2. kappale kuulumaan seuraavasti:

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

28 § Sairaan lapsen hoito

Lisätään alakohtaan ”Palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta” uusi kolmas kappale seuraavasti:

> 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 henkilökunnan todistuksella.

Muutetaan pöytäkirjamerkinnän 2 toinen virke kuulumaan seuraavasti:

> Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisien ansiotyössä olo tai se, että huoltovelvollinen on 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 huoltovelvollinen osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

29 § Lääkärintarkastukset, alakohta ”Muut lääkärintarkastukset”

Muutetaan 3. kappale kuulumaan seuraavasti:

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

34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Lisätään määräykseen 4. kappale:

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

36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen

Muutetaan määräys seuraavaksi:

> Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintäsopimuksen), 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 perintäsopimuksen.

> 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. Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätetyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.
>
> Tehdystä perintäsopimuksesta ja sen päättymisestä välittyy tieto työntekijälle, työnantajalle, luottamusmiehelle ja Teollisuusliitto ry:lle. Työsuhteen päättyessä työntekijä ilmoittaa perintäsopimuksen päättymisestä Teollisuusliitto ry:lle. Työnantaja ilmoittaa työntekijän työsuhteen ja perintäsopimuksen päättymisestä seuraavassa Teollisuusliitto ry:lle tekemässään jäsenmaksuselvityksessä.

41 § TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallintoelimien kokoukset

Muutetaan määräyksen otsikoksi ”Teollisuusliitto ry:n hallintoelimien kokoukset” ja määräyksen 1. kappale kuulumaan seuraavasti:

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

PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

3. Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

Poistetaan toinen kappale.

4. Yrityskohtaiset järjestelmät

Muutetaan määräys kuulumaan seuraavasti:

> Yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä työaikamuotokohtaiset palkkataulukot muodostetaan siten, että ne täyttävät työehtosopimuksen mukaisen työvaativuusluokkapalkan. Vertailu tehdään vain tarvittaessa ja sen varmistamiseksi, että työntekijä saa työehtosopimuksen mukaisen minimipalkan.
>
> Yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä käytettäessä on paikallisesti sovittava myös siitä, miten työehtosopimusratkaisujen yhteydessä sovittujen yleiskorotusten lisäksi mahdollisesti sovittavat järjestely- ja muut korotuserät niissä järjestelmissä toteutetaan.

YLEISSOPIMUS

TYÖNANTAJAN TIEDONANTOVELVOITTEET (5 luku)

Lisätään kolmanneksi alakohdaksi:

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

> Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

KOULUTUS (7 luku)

7.1. Ammatillinen koulutus

Selkiytetään määräyksen sanamuotoa kuulumaan seuraavasti:

> Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalta kurssiajalta että sen päälle sijoittuvalta matka- ajalta.
>
> Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.
>
> Jos koulutus tapahtuu 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 pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.
>
> Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoitomaksua.

7.4 Korvaukset

Muutetaan määräyksen 1. kappaleen 1. virke kuulumaan seuraavasti:

> Kurssilta, joka järjestetään SAK:n ja Teollisuusiliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka liittojen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Muutetaan määräyksen 2. kappaletta ja lisätään määräyksen 3. kappaleeksi asiaa koskeva esimerkki seuraavasti:

> Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 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 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 − heinäkuu 2018.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

19 § Takaisinottaminen

Muutetaan määräyksen 2. kappale seuraavaksi (soveltamisohje jää ennalleen):

> 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.

4. Allekirjoituspöytäkirjaan

4.1 Irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden työsopimuslakiin tehtyjen muutosten kirjaaminen työehtosopimuksiin

Kemianteollisuus ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat 4.5.2017 sopineet 15.2.2017 irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden 1.1.2017 voimaantulleiden työsopimuslain muutosten kirjaamisesta kemian alojen työehtosopimuksiin syksyn 2017 neuvottelukierroksella. Nämä muutokset kirjataan työehtosopimuksiin 4.5.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti. Tällaisia muutoksia ovat muun muassa:

- jäsenmaksuperintää koskevan määräyksen muuttaminen
- liittojen välisen koulutustyöryhmän perustaminen
- vuosilomapalkkaa koskevan sopimuksen muuttaminen liittojen väliseksi
- takaisinottovelvollisuusajan muuttaminen työsopimuslain muutoksia vastaavaksi
- määräaikaisuuden perusteet vastaamaan voimassa olevaa työsopimuslakia

4.2 Työajan lyhennyslisä keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

Sopijapuolet ovat sopineet 1.1.2009 tehdyn työaikauudistuksen korjaamisesta Kemianteollisuus ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n välisen pöytäkirjan Työaikakohtaisen palkan uudistamisesta mukaisesti.

Liitot laativat yhteisen koulutusmateriaalin ja kouluttavat paikallisia osapuolia yhteisissä tilaisuuksissa työaikauudistuksesta muutosvaiheessa. Osapuolet päivittävät yhteisen oppaan Työntekijöiden palkanlaskenta.

4.3 Jatkuva neuvottelu

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

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

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

4.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaisten tarpeiden, resurssien ja vahvuuksien tunnistavasta sekä yhteen sovittavasta johtamisesta ja työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa.

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa toteutettavat työpaikkojen kehittämiskohteet voivat olla mitä tahansa yhteistyössä toteutettavaa työn, työmenetelmien, työyhteisön, prosessien, työympäristön tai tuottavuuden kehittämistä, joilla on myönteinen vaikutus ohjelman tavoitteiden kannalta.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä valitsee yhteiset kehittämisen teemat etsien uusia näkökulmia, ideoita ja konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyntäen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Sopijaosapuolet kannustavat työpaikkoja suunnitelmalliseen ja määrätietoiseen työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen sekä hyödyntämään Hyvää huomista -ohjelman palveluja ja tuloksia sekä muita työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä tuotettuja materiaaleja - esimerkiksi keskusjärjestöjen julkaisemaa Työkaarimallia.

4.5 Ammatillisen koulutuksen reformi

Sopijapuolet jatkavat ammatillisen koulutuksen asioiden käsittelyä liittojen välisessä yhteisessä ammatillisen koulutuksen työryhmässä osana jatkuvaa neuvottelua tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen kemian alan yrityksiin. Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Lain mukaan työnantajan on nimettävä koulutustyöpaikalle vastuullinen työpaikkaohjaaja, jonka toimintaedellytykset arvioidaan ja järjestetään työpaikkakohtaisesti. Osapuolet arvioivat sopimuskaudella työpaikalla tapahtuvan opiskelun esteitä ja kannustimia mm. työpaikkaohjaajien toimintaedellytysten ja oppisopimusopiskelijoiden palkkauksen suhteen.

4.6 Työrauhahäiriöiden seuranta

Liitot seuraavat uudistettujen työrauhakirjausten vaikutusta työrauhahäiriöiden määrään.

4.7 Koulutustyöryhmä

Todettiin, että keskusjärjestöjen välisen koulutustyöryhmän lakkauttamisen johdosta liitot hyväksyvät jatkossa vuosittain liittojen välisen yleissopimuksen 7.4 kohdassa tarkoitetut kurssit. Koulutustyöryhmästä on tehty liittojen välillä sopimus 27.9.2017.

4.8 Lisäjärjestelmätyöryhmä

Sopimusosapuolet asettavat työryhmän, jonka toimeksiantona on 31.5.2019 mennessä työehtosopimusten lisäjärjestelmien läpikäynti, lisien perusteiden ja ajanmukaisuuden tarkastelu sekä esitysten tekeminen lisäjärjestelmien uudistamiseksi työn tuottavuutta, pätevyyttä ja suoriutumista tukevaksi.

4.9 Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

Muutetaan työntekijäyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:stä Teollisuusliitto ry:ksi.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.12.2017−31.10.2020 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolten lisätyöryhmän mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

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.

KEMIANTEOLLISUUS RY

_____ _____

Jyrki Hollmén Juha Teerimäki

MUOVITEOLLISUUS RY

_____

Vesa Kärhä

TEOLLISUUSLIITTO RY

_____ _____

Riku Aalto Turja Lehtonen

MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

1 Palkkausjärjestelmän rakenne

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

Tehtävien vaativuus

Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan tehtävän vaativuutta kuvaavilla mittareilla; osaaminen/työtehtävän laajuus, tehtäväkokonaisuuden hoitamiseen liittyvät vastuu- ja vuorovaikutussekä olosuhde- ja kuormitustekijät. Jokaiselle mittarille liitot ovat laatineet asteikot ja näitä vastaavat pisteet. Arviointi voi tuottaa minimissään 58 pistettä ja maksimissaan 186 pistettä. Työntekijän tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn käytettävä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä käyttöönottoon ja ylläpitoon liittyvine toimintaohjeineen on painettu erilliselle liitteelle. Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan työpaikoilla tehtäväkuvausten perusteella työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisenä yhteistyönä, nimetyn arviointiryhmän toimesta.

Henkilökohtainen palkanosa

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

Palvelusaikalisä

Palvelusaikalisän suuruus määräytyy työsuhteen kestoajan perusteella 14 B § mukaisesti.

2 Palkan muodostuminen

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

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

3 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

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

Uuden työntekijän sisääntulopalkka

Alalla uudelle työntekijälle voidaan 6 kuukauden ajan maksaa sisääntulopalkkaa.

Muutoin uuden työntekijän palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta työntekijän sisääntulopalkkana luokkapalkkaa, jota maksetaan seuraavasta ao. luokkapalkkaa alemmasta tehtävästä.

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

4 Yrityskohtaiset järjestelmät

Yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä työaikamuotokohtaiset palkkataulukot muodostetaan siten, että ne täyttävät työehtosopimuksen mukaisen työvaativuusluokkapalkan. Vertailu tehdään vain tarvittaessa ja sen varmistamiseksi, että työntekijä saa työehtosopimuksen mukaisen minimipalkan.

Yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä käytettäessä on paikallisesti sovittava myös siitä, miten työehtosopimusratkaisujen yhteydessä sovittujen yleiskorotusten lisäksi mahdollisesti sovittavat järjestely- ja muut korotuserät niissä järjestelmissä toteutetaan.

5 Palkkausjärjestelmän ylläpito ja palkka

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

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

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

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

6 Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Liitot opastavat ja ohjaavat palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja antavat pyydettäessä perusteltuja lausuntoja. Erimielisyystapauksissa noudatetaan muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 40 § mukaista neuvottelujärjestelmää.

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

7 Henkilökohtaisen palkanosan määrittely

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

MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

Työnarviointijärjestelmä

OSAAMINEN / TYÖTEHTÄVÄN LAAJUUS **Tekijällä arvioidaan tehtäväkokonaisuuden laajuutta ja sen hallitsemisen edellyttämää, kokemuksen ja/tai koulutuksen kautta hankittua osaamista.**	**Pisteet**
O1 Helposti opittava työ yksinomaisena työnä, jonka hoitaminen edellyttää lyhyehköä käytännön kokemusta.	**30**
O2 Vaihtelevat, yksittäisen työvaiheen suorittamiseen, yksittäisen koneen tai tuotantolaitteen käyttöön, varasto- ja kuljetustoimintojen hoitamiseen jne. liittyvät työt, joiden hoitaminen edellyttää jonkin verran koulutusta tai kokemusta.	**40**
O3 Tehtäväkokonaisuudet, joissa edellytetään usean työvaiheen tai koneen, tuotantolinjan tms. vastaavan kokonaisuuden hallintaa sekä raaka-aineiden ja tuotteiden tuntemusta. Tehtävien hallinta pääsääntöisesti edellyttää taitoa poistaa pienehköjä häiriötekijöitä ja/tai suorittaa tavanomaisia säätö- tms. toimenpiteitä.	**55**
O4 Vaativat ammattitehtävät, joissa edellytetään monipuolista, koulutuksen ja/tai kokemuksen kautta hankittua hyvää ammattitaitoa vaativien koneiden, laitteiden, useiden tuotantolinjojen ja –prosessien, niiden hallintajärjestelmien, asetusten tai muuten vaativien tuotannon tai tehdaspalvelun tehtäväkokonaisuuksien hallitsemiseksi sekä kykyä itsenäiseen työskentelyyn.	**75**
O5 Erityisosaamista edellyttävät tärkeät, vaativat ja vastuulliset tehtäväkokonaisuudet, joiden hallinta edellyttää pitkäaikaista kokemusta, korkeatasoista ammattitaitoa ja erityisosaamista sekä kykyä itsenäisiin suunnittelu-, kehittämis- yms. tehtäviin.	**100**

VASTUU **Ratkaisujen vaikutukset**	
P1 Ratkaisuilla on vaikutuksia pääasiassa oman työn tuloksiin	**10**
P2 Ratkaisuilla on suora vaikutus työryhmän tai tiimin toimintaan tai tuloksiin	**16**
P3 Ratkaisuilla on merkittäviä vaikutuksia usean tiimin tai koko osaston toimintaan tai tuloksiin	**23**
P4 Ratkaisuilla on merkittäviä vaikutuksia useamman osaston tai koko yrityksen/toimipaikan toimintaan ja tuloksiin	**31**

VUOROVAIKUTUS **Tehtävän hoitamiseen liittyvien työyhteyksien määrä, suuntautuminen ja luonne.**	
VU 1 Tavanomainen	**8**
VU 2 Merkittävä	**16**
VU 3 Vaativa	**25**

OLOSUHTEET **Työpaikalla esiintyvät olosuhteista aiheutuvat haittatekijät, kuten esimerkiksi melu- ja valaistushaitat, lämpöhaitat, kemiallisista aineista aiheutuvat vaaratekijät, likaisuus, työasennot, liikkumisrajoitukset, altistushaitat jne.**	
OS 1 Olosuhdehaittoja tai erityisiä vaaratekijöitä esiintyy vain vähän	**5**
OS 2 Olosuhdehaittoja/vaaratekijöitä esiintyy jonkin verran	**10**
OS 3 Työssä esiintyy merkittäviä olosuhdehaittoja, jonka johdosta työntekijä joutuu huomattavan osan työajastaan suojautumaan yhdellä tai useammalla työntekoa merkittävästi haittaavalla suojavälineellä. Työssä esiintyy erityisiä vaaratekijöitä	**15**

KUORMITUS **Tehtävän ja siihen liittyvien erilaisten työnosien kokonaisvaltainen fyysinen tai psyykkinen kuormitus, esimerkiksi yksitoikkoisuus, pakkotahtisuus, fyysinen energian kulutusta, voimainponnistukset jne.**	
K 1 Työ aiheuttaa vain vähän fyysistä tai psyykkistä kuormitusta	**5**
K 2 Työ aiheuttaa jonkin verran fyysistä tai psyykkistä kuormitusta tai sidonnaisuutta	**10**
K 3 Työ aiheuttaa merkittävää fyysistä tai psyykkistä kuormitusta tai sidonnaisuutta	**15**

OSAAMINEN JA TEHTÄVÄN LAAJUUS

Tekijän avulla arvioidaan tehtäväkokonaisuuden laajuutta ja sen hallitsemisen edellyttämää kokemuksen ja/tai koulutuksen kautta hankittua osaamista.

Työ on sitä vaativampaa, mitä laajempia tehtäväkokonaisuudet ovat ja mitä syvällisempää, laajempaa, monipuolisempaa ja kokonaisvaltaisempaa kokemusta, tietoa ja taitoa sen hoitaminen edellyttää.

VASTUU

Tekijällä arvioidaan työn suorittamisen ja tehtäväkokonaisuuden hoitamisen edellyttämien ratkaisujen ja päätösten merkittävyyttä ja vaikutuksia ajatellen työyhteisön tai organisaation toimintaa ja toiminnan tuloksellisuutta.

Työ on sitä vaativampaa, mitä suuremmat ovat ratkaisujen taloudelliset vaikutukset, vaikutukset tuotantoon, laatuun, ympäristöön, työsuojeluun ja yleiseen turvallisuuteen sekä mitä laajemmin työssä tehtävät ratkaisut vaikuttavat työyhteisön toimintaan, tavoitteisiin ja asiakkaisiin sekä mitä pitkävaikutteisempia ne ovat.

VUOROVAIKUTUS

Tekijällä arvioidaan tehtävän hoitamiseen liittyvien työyhteyksien määrää, suuntautumista ja yhteydenpitoon liittyvän vaikuttamisen luonnetta.

Vuorovaikutus on sitä vaativampaa, mitä laajempi on vuorovaikutusverkosto, mitä oma-aloitteisempaa yhteydenpitoa tehtävän hoitaminen vaatii ja mitä tavoitteellisempaa se on luonteeltaan.

OLOSUHTEET

Työpaikalla esiintyvät olosuhteista aiheutuvat haittatekijät, kuten esimerkiksi melu- ja valaistushaitat, lämpöhaitat, kemiallisista aineista aiheutuvat vaaratekijät, likaisuus, työasennot, liikkumisrajoitukset, altistushaitat jne.

Poikkeukselliset olosuhteet:

Sellaisissa työssä aika-ajoin esiintyvissä olosuhteiltaan poikkeuksellisissa tilanteissa, joita tässä ei ole voitu huomioida, voidaan työntekijälle paikallisesti niin sovittaessa maksaa erillistä erityisolosuhdelisää. Kyseistä lisää maksetaan niiltä työtunneilta, jolloin poikkeuksellisissa olosuhteissa työskennellään.

KUORMITUS

Kuormituksella mitataan tehtävän ja siihen liittyvien erilaisten työnosien kokonaisvaltaista fyysisten ja psyykkisten kuormitustekijöiden esiintymistä ja määrää.

YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohta

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

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

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasaarvoinen 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 toiselle sopijaosapuolelle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA –ORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan 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.

Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

Pääluottamusmiehen toimikauden alussa työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Luottamusmiehen tehtävänä on lisäksi edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön 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 selvitetyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitetyksi, 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 edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä, suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä 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 tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

Ellei yllämainitun perusteella toisin sovita, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada vapautusta tehtäviensä hoitamista varten työehtosopimuksen 34 §:n mukaisesti.

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Pääluottamusmiehen korvaus

Pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta on sovittu työehtosopimuksen 34 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

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

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhtäaikainen hoitaminen

Henkilön tultua valituksi vaaleilla sekä pääluottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävään, hänelle maksetaan työehtosopimuksen 34 § mukaiset korvaukset kummastakin tehtävästä.

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

Luottamustehtävän hoitaminen työajan ulkopuolella

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien

hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä.

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

Liikkeen luovutus

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Työnantajan järjestäessä ammatillista koulutusta, varataan luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua ammatilliseen koulutukseen toimikauden aikana samalla tavalla kuin muu henkilöstö.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun

kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

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

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

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

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

Ehdokassuoja

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

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

Liittokäsittely

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

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

Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

4.4 Varamiehet

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

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista 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.

Työnantajan tulee lisäksi pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimistä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yrityksen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien 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

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

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

1) arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,

2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitetusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

Salassapitovelvollisuus

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

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 sopijaosapuolten kesken tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalta kurssiajalta että sen päälle sijoittuvalta matka- ajalta.

Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu 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 pykälän 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 liitot yhteisesti tai keskusjärjestöjen ja liittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

Koulutukseen osallistuvalle suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet pyrkivät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolet seuraavat em. koulutustarjonnan toteutumista.

Pöytäkirjamerkintä:

> Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ilman ansionmenetystä koulutukseen, jonka Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusiliitto ry järjestävät yhdessä paikallisen sopimisen tai työhyvinvoinnin edistämiseksi.

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 ja Teollisuusiliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka liittojen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston

puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 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 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 − heinäkuu 2018.

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 pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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) Työntekijäin 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:

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

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

1. merityösopimuslaissa (756/2011),

2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) 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 § ja 8:3 § perusteella.

2. Työsopimuslain 1:3.2 § perusteella tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia.

3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 § perusteella.

4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 § perusteella.

5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 – 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan 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.

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

	Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1	enintään 5 vuotta	14 päivää
2	yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoaikaan 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 työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kuluminen 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.

4 § 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 pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

> *Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen* sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.
>
> Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely 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 § mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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 määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 § mukaisissa tapauksissa.

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista.

Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

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

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua 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 kestoaika.

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.

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

17 § 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 kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

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

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

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

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.

Soveltamisohje

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

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

3.5.2013

LIITE 1 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU

Kemianteollisuus ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n ja Teollisuusliitto ry (aikaisemmin TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n) yhteinen soveltamisohje työehtosopimuksen isyysvapaan palkkaan liittyvästä määräyksestä *(Kemian perusteollisuuden, muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden, öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työntekijät, kemian alan toimihenkilöt)*

TES-teksti kuuluu seuraavasti:

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

Isyysvapaa

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

Palkanmaksun edellytykset

Palkallinen isyysvapaa edellyttää, että

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

Maksettava palkka

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

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

merkkien selitykset:

(is) = isyysvapaa
P = päivävuoro
A = aamuvuoro
I = iltavuoro
Y = yövuoro
- = vapaa

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

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

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

Esimerkki 3

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

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

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

Esimerkki 4

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

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

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

Lisätietoja

Kemianteollisuus KT ry:n työmarkkina-asiamiehet
Ammattiliitto Pro ry
Teollisuusliitto ry

LIITE 2 LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TIEDONSAANTIOIKEUDET

- Työsuhteen syntyminen ja päättyminen (TES 5 §)
  - Uuden työntekijän työhön ottamisesta on viivytyksettä ilmoitettava pääluottamusmiehelle

- Työaikapankki (TES 6 §)
  - Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain yhteenveto työaikapankkiin kertyneistä ja käytetyistä vapaista

- Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä (TES 6 § 9. kohta)
  - Työajan tasoittumisjärjestelmän osalta työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä luonnoksesta työaikalain 34 §:n mukaisesti
  - Työvuoroluettelon osalta työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus mielipiteiden esittämiseen, mikäli luottamusmies sitä vaatii työaikalain 35 §:n mukaisesti
  - Työajan tasoittumisjärjestelmään ja työvuoroluetteloon tehtävistä muutoksista on neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa

- Paikallinen sopiminen (TES 39 §)
  - Luottamusmiehelle annetaan sopimusneuvottelujen kannalta tarpeelliset tiedot mahdollisimman hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista.

- Erimielisyysasian selvittämiseen vaikuttavat tiedot (yleissopimus 3.1 kohta, ”Neuvottelujärjestys”)
  - Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot

- Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot (yleissopimus 5 luku)
  - Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista 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
  - Työnantajan tulee lisäksi pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimistä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yrityksen työsuhteessa olevista työntekijöistä.
  - Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.
  - Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

- Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta (yleissopimus 5 ja 8 luku)
  - Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta (yleissopimus 5 luku, ”Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot”)
  - Työnantajan tulee tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta (alihankinta ja vuokratyöntekijät) 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. (yleissopimus 5 luku, ”Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta”)
  - Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset (yleissopimus 8.3)

- Työaikakirjanpito (yleissopimus 5 luku)
  - Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun kirjanpitoon.

- Yritystä koskevat tiedot
  - Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmän edustajalle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti eli
    - arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava; ja
    - vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
    - Tiedonantovelvoitteen täyttämisestä on säädetty tarkemmin YTL 3 luvun 10 §:ssä

- Ay-koulutus (yleissopimus 7.3 kohta)
  - Jos määräyksessä tarkoitetulle kurssille osallistuminen aiheuttaa työnantajan näkemyksen mukaan tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle ja kurssille osallistuminen sen vuoksi estyy, työnantajan tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa

- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvat irtisanomiset tai lomautukset (irtisanomissuojasopimus 18 §)
  - Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, siitä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle

- Takaisinottovelvoitteesta poikkeaminen työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella (irtisanomissuojasopimus 19 §)

Ennen sopimuksen tekemistä luottamusmiehelle tiedotetaan sopimuksen sisällöstä. Työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta sopimuksen tekemisessä.

LIITE 3 SELVIYTYMISTOIMET 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
    - suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
    - lomakausi
    - 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) suurjuhlapyhäkorvauksista ja niiden aattokorvauksista
b) lomarahan leikkaamisesta
c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

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.

TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2017-2020 (8 tunnin työpäivä)

Työaika kemianteollisuudessa 2017 - 2020	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**Keskim. 2010-2020**
Työviikot/vuosi	47,14	47,14	47,14	47,29	47,18
Vuoden päivät yhteensä	365	365	365	366	365
- lauantait 1) ja sunnuntait	105	104	104	104	104
- työaikaa lyhentävät arkipyhät	9	10	10	9	9
- vuosiloma (työpäivää)	25	25	25	25	25
- työajan lyhennys	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Työpäivät yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	213,5	213,5	213,5	215,5	214
- keskeytyvä 3-vuorotyö	210,5	210,5	210,5	212,5	211
- kesk.tön 3-vuorotyö	204,0	204,0	204,0	204,0	204
Työtunnit yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	1708	1708	1708	1724	1715
- keskeytyvä 3-vuorotyö	1684	1684	1684	1700	1691
- kesk.tön 3-vuorotyö	1632	1632	1632	1632	1632
Työtunnit keskim./viikko					
- 1 ja 2-vuorotyö	36,2	36,2	36,2	36,5	36,3
- keskeytyvä 3-vuorotyö	35,7	35,7	35,7	36,0	35,8
- kesk.tön 3-vuorotyö	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
7,5 h:n työpäivä (päivätyö)					
Työpäivät yhteensä/vuosi	226	226	226	228	227
Työtunnit yhteensä/vuosi	1695	1695	1695	1710	1701
Työtunnit keskim./viikko	36,0	36,0	36,0	36,2	36,1

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