

KEMIANTEOLLISUUS RY:N ,
MUOVITEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

MUOVITUOTETEOLLISUUTTA JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUTTA

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

5.2.2020 - 31.12.2021

Työehtosopimus

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
	NEUVOTTELUAJAN LASKENTA.....	11
II	TYÖAIKA.....	11
6 §	Säännöllinen työaika.....	11
	YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	11
	10-TUNTINEN.....	12
	TYÖAIKAPANKKI.....	12
	JAKSOTYÖ.....	14
	YÖTYÖ.....	14
	VAPAAPÄIVÄT.....	14
	ARKIPYHÄVIIKOT.....	14
	TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAJAN TASOITTUMISSUUNNITELMA.....	14
	TYÖVUOROLUETTELON JA TYÖAJAN TASOITTUMISSUUNNITELMAN 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.....	17
	TYÖAJAN PITUUS.....	17
	TYÖAJAN TASAAMINEN / TYÖAJAN TASAAMISPÄIVÄT.....	17
	TASAAMISPÄIVIEN KERTYMINEN.....	17
	TASAAMISPÄIVIEN ANTAMINEN.....	18
	TASAAMISPÄIVIEN PITÄMISESTÄ TOISIN SOPIMINEN.....	18
	TYÖAJAN TASAAMINEN/KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA.....	19
8 §	Keskeytyvä 3-vuorotyö.....	19
	SOVELTAMISALA.....	19
	TYÖAJAN PITUUS.....	20
	TYÖAJAN TASAAMINEN.....	20
9 §	Keskeytymätön 3-vuorotyö.....	20
	SOVELTAMISALA.....	20
	TYÖAJAN PITUUS.....	20
	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN.....	21

Työehtosopimus

10 §	Lepoajat.....	22
	PÄIVITTÄINEN LEPOAIKA.....	22
	VIRKISTYSTAUKO.....	22
	LEVÄHDYSTAUKO.....	22
	VUOROKAUSILEPO.....	22
	VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA.....	23
11 §	Ylityö.....	23
	VUOROKAUTINEN YLITYÖ.....	23
	VIIKOITTAINEN YLITYÖ.....	24
	YLITYÖN MÄÄRÄYTYMINEN TYÖAIKAMUODON VAIHTUESSA.....	24
	YLITYÖ KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ.....	24
	KORVAUS VIIKKOYLITYÖSÄÄNNÖSTEN MUKAAN.....	24
	YLITYÖN VAIHTAMINEN VAPAA-AIKAAN.....	24
	YLITYÖN ENIMMÄISMÄÄRÄT.....	25
	TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄT.....	25
	LEVÄHDYSTAUKO ENNEN YLITYÖTÄ.....	25
	SUNNUNTAITYÖKOROTUS.....	25
	KUUKAUSIPALKAN JAKAJA.....	25
12 §	Hälytysluontoinen työ.....	25
	EDELITYKSET.....	25
	HÄLYTYSRAHA.....	25
13 §	Päivystysvalmius.....	26
III	TYÖPALKAT.....	26
14 §	A. Työkohtainen palkka.....	26
	TYÖNVAATIVUUSLUOKKAPALKAT.....	27
	NUORTEN OHJETUNTIPALKAT.....	27
14 §	B. Henkilökohtainen palkka.....	28
	HENKILÖKOHTAISEN PALKAN MÄÄRITTELY.....	28
	PALVELUSAIKALISÄ.....	29
15 §	Suorituspalkkatyö.....	30
	HINNOITTELUPERUSTE.....	30
	HINNOITTELUSÄÄNTÖ.....	30
	OSA- ELI SEKAURAKKA.....	30
	PALKKIOPALKKA.....	30
	URAKASTA SOPIMINEN.....	31
	MENETELMÄMUUTOKSET.....	31
	HINNOITTELUN TARKISTAMINEN.....	31
	URAKAN HYLKÄÄMINEN.....	31
	YHTEISURAKKA.....	31
	URAKAN KESKEYTTÄMINEN.....	31
	TYÖNTUTKIMUKSET.....	32
16 §	Vuoro-, ilta- ja yötyölisät.....	32
	VUOROTYÖLISÄ.....	32
17 §	Siirto toiseen työhön.....	32
	ALEMMIN PALKATTU TYÖ.....	32
	KORKEAMMIN PALKATTU TYÖ.....	32
18 §	Palkanmaksu.....	33
19 §	Kuukausipalkka.....	33
	KUUKAUSIPALKKAAN SIIRTYMINEN.....	33
	KUUKAUSIPALKAN OSITTAMINEN.....	34

Työehtosopimus

20 §	Keskituntiansio	34
	LASKENTAJAKSO.....	34
	TUNTIPALKKAINEN TYÖNTEKIJÄ.....	34
	KUUKAUSIPALKKAINEN TYÖNTEKIJÄ.....	34
	KESKITUNTIANSION KÄYTTÖAJANJAKSO	35
	KESKITUNTIANSION KÄYTTÖ	35
IV	ERINÄISET KORVAUKSET	35
21 §	Arkipyhäkorvaus	35
	ARKIPYHÄKORVAUS.....	35
22 §	Suurjuhlapyhäkorvaus	36
	SUURJUHLAPYHÄKORVAUS	36
23 §	Matkakustannukset ja päivärahat.....	37
	TYÖSKENTELY TEHDASALUEEN ULKOPUOLELLA	37
1	YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	37
2	MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	38
3	MATKUSTUSSÄÄNTÖ	40
24 §	Ulkomaantyö.....	41
1	YLEISET MÄÄRÄYKSET	41
2	PÄIVÄRAHA	41
3	MATKUSTUSSÄÄNTÖ	41
25 §	Muita korvauksia.....	41
	VAALIT	41
	MERKKIPÄIVÄT	41
	KUTSUNTA	42
	RESERVIN HARJOITUKSET	42
	HAUTAUS- JA VIHKIÄIS- JA PARISUHTEEN REKISTERÖINTIPÄIVÄT	42
V	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET.....	42
26 §	Sairausajan palkka	42
	KARENSSIPÄIVÄ	42
	TYÖKYVYTTÖMYYDEN TOTEAMINEN.....	42
	KORVAUSJAKSO	42
	ALLE 1 KUUKAUDEN TYÖSUHDE	43
	KARENSSIPÄIVÄN POISTUMINEN	43
	SAIRASTUMINEN KESKEN TYÖPÄIVÄN.....	43
	SAIRAUSSAJAN PALKAN EPÄÄMINEN	43
	VÄHENNYKSET	43
	ILMOITUSVELVOLLISUUS	44
	SAIRAUSSAJAN PALKAN MAKSUJÄRJESTELMÄN MENETTELYTAPAOHJEET	44
	TYÖKYVYTTÖMYYS TODETAAN TYÖNANTAJAN HYVÄKSYMÄLLÄ TODISTUKSELLE	44
	LÄÄKÄRINTODISTUKSIIN LIITTYVÄT EPÄSELVYYDET	44
	SAIRAUSSPOISSAOLOJEN AIHEUTTAMIEN ONGELMIEN VÄHENTÄMINEN	45
	KORVAAVA TYÖ	45
27 §	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	45
	ÄITIYSVAPAAN PALKKA	46
	ISYYSVAPAAN PALKKA	46
	KOKONAISUUNNITELMA.....	46
28 §	Sairaalan lapsen hoito.....	46
	OIKEUS TILAPÄISEEN HOITOVAPAASEEN	46
	PALKKA TILAPÄISEN HOITOVAPAAN AJALTA.....	46
	VAIKEASTI SAIRAS LAPSI	47

Työehtosopimus

29 §	Lääkärintarkastukset	49
	LAKISÄÄTEISET TERVEYSTARKASTUKSET	49
	MUUT LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	49
30 §	Työturvallisuus.....	49
31 §	Ryhmähenkivakuutus	50
32 §	Vuosiloma	50
	LOMAN PITUUS	50
	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	53
37 §	Ilmoitustaulut.....	53
VII	NEUVOTTELUJÄRJESTYS	54
38 §	Henkilökohtaiset työsuhteasiat	54
39 §	Paikallinen sopiminen	54
40 §	Erimielisyyksien sovittelu	54
VIII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	55
41 §	Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimien kokoukset	55
42 §	Koulutukset ja kehittämistilaisuudet	55
43 §	Rationalisointi	55
44 §	Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta	55
45 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö	56
46 §	Järjestäytymismääräyksiä	56
47 §	Sopimuksen voimassaolo.....	56
	ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTE- TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 5.2.2020 – 31.12.2021	57
	MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	72
1	Palkkausjärjestelmän rakenne.....	72
	TEHTÄVIEN VAATIVUUS	72
	HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA	72
	PALVELUSAIKALISÄ	72
2	Palkan muodostuminen	72
3	Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat	72
	UUDEN TYÖNTEKIJÄN SISÄÄNTULOPALKKA	73
4	Yrityskohtaiset järjestelmät.....	73
5	Palkkausjärjestelmän ylläpito ja palkka	73
6	Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen	73

Työehtosopimus

7	Henkilökohtaisen palkanosan määrittely	74
	YLEISSOPIMUS.....	78
1	LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	78
	LÄHTÖKOHTA	78
	PERUSOIKEUDET	78
	TYÖNJOHTO-OIKEUS	78
	OSAPUOLTEN NEUVOTTELUT JA LAUSUNTOJEN PYYTÄMINEN	78
	ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA.....	78
	SOVELTAMISALA	78
	ORGANISAATIO- YMS. MUUTOKSET	78
	LAKIVIITTAUKSET	79
2	LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA.....	79
	KEHITTÄMISTOIMINTA	79
	YHTEISTOIMINNAN TOTEUTTAMINEN	79
	TYKY-TOIMINTA	80
3	LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA –ORGANISAATIOT	80
	3.1 LUOTTAMUSMIEHIÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	80
	3.2 TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	81
	3.3 ILMOITUKSET	82
4	LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	82
	4.1 VAPAUTUS TYÖSTÄ JA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN	82
	4.2 ASEMA	83
	4.3 TYÖSUHDETURVA	85
	4.4 VARAMIEHET	86
5	LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	86
	PALKKATILASTO- JA HENKILÖSTÖTIEDOT	86
	TIEDOT ULKOPUOLISESTA TYÖVOIMASTA	87
	OPPISOPIMUS- JA KOULUTUSSOPIMUSOPPILAAT	87
	TYÖAIKAKIRJANPITO	87
	TIETOJEN LUOTTAMUKSELLISUUS.....	87
	SÄÄDÖKSET	87
	YRITYSTÄ KOSKEVAT TIEDOT	87
	SALASSAPITOVOLLISUUS	88
6	LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	88
7	LUKU KOULUTUS	88
	7.1 AMMATILLINEN KOULUTUS.....	88
	7.2 YHTEINEN KOULUTUS	89
	7.3 AY-KOULUTUS, TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT	89
	7.4 KORVAUKSET	90
	7.5 SOSIAALISET EDUT.....	90
8	LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	90
	8.1 YLEISTÄ.....	90
	8.2 ALIHANKINTA.....	91
	8.3 VUOKRATYÖVOIMA.....	91
9	LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS	91
	LOMAPALKKASOPIMUS 2005.....	92
	IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	94

Työehtosopimus

I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	94
1 §	YLEINEN SOVELTAMISALA	94
2 §	IRTISANOMISEN PERUSTEET	95
3 §	IRTISANOMISAJAT.....	95
4 §	IRTISANOMISAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN.....	97
5 §	IRTISANOMISESTA ILMOITTAMINEN.....	97
6 §	IRTISANOMISEN PERUSTEEN ILMOITTAMINEN	97
II	IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	98
7 §	SOVELTAMISALA	98
8 §	IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN	98
9 §	TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN	98
10 §	TUOMIOISTUINKÄSITTELY	98
11 §	VÄLIMIESMENETTELY.....	98
12 §	KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA	98
13 §	KORVAUKSEN MÄÄRÄ	98
III	LOMAUTUS.....	99
14 §	Lomauttaminen	99
15 §	Ennakkoselvitys.....	99
16 §	Lomautusilmoitus.....	100
	POIKKEUKSET LOMAUTUSILMOITUKSEN MÄÄRÄAJOISTA	100
	TYÖNANTAJAN KORVAUSVELVOLLISUUS ERÄISSÄ POIKKEUKSELLISISSA TILANTEISSA.....	100
	POIKKEUKSELLISET LOMAUTUSTILANTEET	101
	LOMAUTUS JA LYHENNETTY TYÖAIKA	101
	TYÖN ALKAMISESTA ILMOITTAMINEN	102
	MUU TYÖ LOMAUTUSAIKANA.....	102
	ASUNTO LOMAUTUSAIKANA	102
IV	ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	102
17 §	Työvoiman vähentämisjärjestys	102
18 §	Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle	103
19 §	Takaisinottaminen	103
20 §	Seuraamusjärjestelmä.....	103
21 §	Sopimuksen sitovuus.....	103
	LIITE 1 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU.....	104
	LIITE 2 LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TIEDONSAANTIOIKEUDET....	107
	LIITE 3 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA	109
	LIITE 4 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2020-2021	110
	TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2020-2023 (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 työnantaja 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 **kaikista** 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 työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 40 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Työehtosopimus

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.tarkoitettun 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 työehtosopimus

3. Määräaikainen työehtosopimus 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

Työehtosopimus

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 jälkeinpäin. 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 hyväksytyin 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.

Neuvotteluajan laskenta

7. Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Allekirjoituspöytäkirjaan

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

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 työajan tasoittumissuunnitelma 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

Työehtosopimus

10-tuntinen

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

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

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

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

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

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

Työehtosopimus

- 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 säästämiseksi 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 pitämisaikojen 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.

Työehtosopimus

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 8 §:n mainitsemisissa tilanteissa.'

Vapaapäivät

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

Arkipyhäviikot

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

Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumissuunnitelma

Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Mainitut ajankohdat merkitään työaikalain mukaisesti lain 30 §:n tarkoittamaan työvuoroluetteloon tai työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman yhdistelmään.

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

Työajan tasoittumissuunnitelmaa ja työvuoroluetteloja valmisteltaessa on luottamusmiehelle ja työntekijälle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työaikalain 29 ja 30 §:ssä säädetyin tavoin.

Työsuhteen päättyessä ei tasoittumissuunnitelmassa työskennelleen työntekijän työaikaa erikseen tasata.

Työehtosopimus

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

Työvuoroluettelon ja työajan tasoittamissuunnitelman muuttaminen

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

Pysyväisluontoisista, vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon tai työajan tasoittamisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista, kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä ennakoimattomasta syystä, esimerkiksi sairauspoissaolotilanteissa, konerikoissa tai tilauskannan äkillisestä muuttuessa. Ennen muutoksen tekemistä siitä 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 lopettamistyö on toimitusvarmuuden parantamiseksi ja tuotantohäiriöiden poistamiseksi säännöllinen työaika ylittäen tehtävää lisätyötä, jonka teettämisestä sovitaan paikallisesti. Sopimuksesta tiedotetaan henkilöstöä.

Työehtosopimus

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

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

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

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

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

Lisien muuntaminen

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

Palkanmaksun ajankohdan siirtämisestä sopiminen

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

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

Työajan tasaamispäiville kohdennettavia palkaneriä voivat olla esimerkiksi 1. vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa tai prosentti, 2. eripituisten palkanjaksojen ylimenevien päivien hallinnointi (kun kuukaudessa on 31 päivää ja työpäiviä enemmän kuin 20 tai kahden viikon jaksolle, jossa työpäiviä on enemmän kuin kymmenen), 3. arkipyhäkorvaukset, aattokorvaukset tai suurjuhlapyhäkorvaukset, 4. lomarahat, ja tämän lisäksi voidaan käyttää työaikaudistuksen yhteydessä sovittua keskimääräistä viikoittaista työaika- ja ajankohtaa 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 työaika tasataan kalenterivuoden aikana 100 tunnilla. Tasaaminen tapahtuu joko antamalla kalenterivuoden aikana 100 tuntia vastaava määrä työajan tasaamispäiviä, tai käyttämällä keskimääräistä viikkotyöaika. Työajan tasaaminen toteutetaan käynti- ja palveluajanturvat.

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 joko antamalla tasaamispäiviä, tai käyttämällä keskimääräistä viikkotyöaika.

Työajan tasaaminen / työajan tasaamispäivät

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

Tasaamispäivien kertyminen

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

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

Työehtosopimus

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 ilmoitettua, 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 35,9 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 viikkoittainen 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 sovi- taan, voidaan vapaat tai osa niistä antaa yksilöllisesti niitä etukäteen järjestelmään merkitsemättä.

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

Henkilölle, jonka tavanomaiseen työhön kuuluu siirtyä työaikamuodosta toiseen (esim. vuorottajat, tuuraajat), maksetaan sen työaikamuodon mukaista palkkaa 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 työaika. Vuosilomapäiviä ei tasaamiseen voida käyttää.

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

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.

Työehtosopimus

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 yrityskohteisesti.

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.

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

10 § Lepoajat

Päivittäinen lepoaika

1. Säännöllisessä päivä- ja yksivuorotyössä työntekijälle annetaan työaikalain 24 §:ssä säädetyn edellytyksin tunnin kestävä ruokailutauko, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan.
2. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa voidaan 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 25 § 3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin mahdollista, kuitenkin

14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

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.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §: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 aattona 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, viikoittaisen vapaa-ajan korvaamiseksi annetun vapaan, 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. 13 a. Työaikalain 19 §:stä poiketen käytetään ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona yksinomaan kalenterivuotta.

Työajan enimmäismäärät

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

31.12.2020 saakka voidaan käyttää kohdan 13 a. mukaista määräystä ylityön enimmäismääristä.

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 24 § 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 jälkepäin 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 vaatavuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Työnvaativuusluokkapalkat muodostetaan työaikamuotokohtaisesti.

Työehtosopimus

Työnvaativuusluokkapalkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.4.2020 lukien seuraavat:**

TVL		TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
	pisteet	snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
Sisääntulo- palkka		1026	1041	1093	1658	1724
1	56-72	1080	1096	1150	1750	1820
2	73-92	1163	1180	1239	1882	1957
3	93-112	1252	1271	1333	2024	2105
4	113-132	1347	1367	1435	2179	2266
5	133-157	1453	1475	1547	2344	2438
6	158-	1562	1585	1664	2523	2624

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.3.2021 lukien seuraavat:**

TVL		TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
	pisteet	snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
Sisääntulo- palkka		1047	1063	1115	1691	1759
1	56-72	1102	1119	1174	1785	1856
2	73-92	1186	1204	1263	1920	1997
3	93-112	1277	1296	1360	2064	2147
4	113-132	1374	1395	1463	2223	2312
5	133-157	1482	1504	1578	2391	2487
6	158-	1593	1617	1697	2573	2676

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

Työehtosopimuksen palkkataulukkoita 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 edellyttä-
män työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu yli-
työsäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palk-
kansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti. Muutoin ovat 15 - 17-vuotiaiden työn-
tekijöiden ohjetuntipalkat seuraavat:

Työehtosopimus

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.4.2020** lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	863	1459
16 v	877	1482
17 v	885	1499

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.3.2021** lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	880	1488
16 v	895	1512
17 v	903	1529

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2020-2021. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan maksaa 75% palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta seuraavissa tapauksissa

- tutkintoon tai tutkinnon osaan liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,
- ammatillisissa oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien kesäharjoittelun ajalta.

Jos henkilö on ollut harjoittelussa samassa yrityksessä aiempina vuosina, voidaan toisena vuotena maksaa 80% palkkaluokan 1 TAM15-TAM27, kolmantena vuotena 90% palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta.

14 § B. Henkilökohtainen palkka

Henkilökohtaisen palkan määrittely

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

Työehtosopimus

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 antamiseksi 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 mieluummin omiin olosuhteisiinsa ja tavoitteisiinsa soveltaen. Myös muut järjestelmät ovat mahdollisia.

Palvelusaikalisä

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

Palvelusaikalisät **1.2.2018** lukien:

Palvelusaikalisä	snt/h	€/kk
Vuotta		
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.

Työehtosopimus

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

Työsuhteen päätyminen 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 vuosilomalin 7 §:ssä mainitut työssäolopäivien 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, taitaidosta, 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 työhinnointelua 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 voimassa oleva 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 a.o. työntekijät ja työnantaja keskenään ole sopineet toisin.

Urakan keskeyttäminen

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 tunti-työajalta aikapalkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Työntutkimukset

9. 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 irtisanomis-aikaa noudattaen, ellei sopimuksessa ole muusta irtisanomisajasta sovittu.

16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisä

1. Vuorotyötä tekeväälle 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.

Pöytäkirjamerkintä:

Liittojen yhteinen tavoite on, että yrityksissä siirryttäisiin pysyvästi sopimuskauden 2020-2021 aikana palkanmaksuun kerran kuussa. Tätä tavoitetta on tuettu vuoden 2021 palkkaratkaisun toteuttamistavassa ja liittojen yhdessä laatimalla ohjeistuksella.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan 19 §:n mukaisesti, voidaan palkka mak-
saa kerran kuukaudessa

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

Työsuhteen päättyessä irtisanomisen vuoksi erääntyvät saatavat on maksettava viimeis-
tään päättymispäivää seuraavana työpäivänä. Purkutapauksissa saatavat on suoritet-
tava kolmen työpäivän kuluessa työsuhteen päättymispäivästä ja työsuhteen purkautu-
mistapauksissa 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 pidetään se, mihin työnantaja on lain ja sopimuksen mukaan velvollinen tai oikeutettu.
5. Muistutukset maksettua palkkaa vastaan saatuun rahamäärään nähden on tehtävä palkanmaksutilaisuudessa.
6. Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkan maksamisesta rahalaitoksen välityksellä.

19 § Kuukausipalkka

Kuukausipalkkaan siirtyminen

1. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi, 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 aika-palkka, 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 vuosineljännettä.

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 työaika-muodoissa 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-, maalisk- 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-, jouluk- 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 aiheuttomasti 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 työpäiviensä.

Työehtosopimus

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 jarmyös 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, täytyy em. kahden viikon jakso, kun varsinaisia lomautuspäiviä on tällaisen lomautusjärjestelyn alkamisen jälkeen kertynyt kahta viikkoa vastaava määrä.

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

Pöytäkirjamerkintä 3:

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

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

22 § 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 työvuororytmytyksen, työvuorokauden vaihtumisajankohdan tms. syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan em. suurjuhlapyhäkorvauksen maksamisajankohdasta paikallisesti sopia toisinkin.

Pöytäkirjamerkintä:

Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopia siirtää.

Mainittujen päivien aattona 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 suuntautuvalla matkalla 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 sijoituvilta matkatunneilta 85 % keskituntiansiosta.

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

Makuupaikka

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

c. Päiväraha

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

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

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

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. 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 työmatkoineen 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 päivärahan 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 kestoensa, laajuutensa, siihen osallistuvien työntekijöiden tavanomaista suuremman lukumäärän ja muiden seikkojen perusteella sitä edellyttää, liitot voivat sopia projektiluonteisen työn työehdoista erikseen tämän pykälän määräyksistä poikkeavasti.

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

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

2 Päiväraha

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

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

3 Matkustussääntö

Työpaikkaa varten voidaan vahvistaa matkustussääntö, jossa ulkomailla tehtävän työn työehdoista määrätään tästä työehtosopimuksesta poikkeavasti edellyttäen, että 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 osallistuvalla 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:

Työehtosopimus

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.

Työehtosopimus

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

Työehtosopimus

milloin tahansa äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Lisäksi isällä on tietyissä sairausvakuutuslain 23 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa oikeus isyyseränsä 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.

Isyysevapaan palkka

3. Kuuden (6) päivän isyysevapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysevapaan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan maksamisessa.

Kokonaissuunnitelma

4. Perhevapaista on ilmoitettava työsopimuslain 4 luvussa säädetyn mukaisesti.
5. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

28 § Sairaalan lapsen hoito

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 määrärahyksen 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.

Samana 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 sairaalahoitossa 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 huoltovelvollisten 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 työvuoressa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairausloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimusten karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

Työehtosopimus

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 uusiutumista-pausta.

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 ansionmenetykset määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentäsääntöjen 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 suojoitoimenpiteistä sekä turvalliseen käyttöön liittyvästä tiedottamisesta työntekijöille. Erityisesti on annettava opetusta käyttöturvallisuustiedoista ja pakkausmerkinnöistä.
4. Työturvallisuuslaissa tarkoitettuun perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

Työehtosopimus

- Liitot suosittelevat, että työpaikassa, jossa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodosta ole paikallisesti sovittu, pidetään työnantajan koolle kutsumana vähintään puolivuositain työsuojelun yhteistoimintakokous. Työsuojelun yhteistoimintakokouksessa käsitellään työpaikan 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

- 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 ta-
soittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin, ellei paikallisesti toisin sovita.

- 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.
- 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.
- 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.
- Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka kokonaan tai osa siitä maksetaan normaalin 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 työehtosopimuslain 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 lomaltapalupäivältä maksetaan. Jos vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta.

Lomaltapaluuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitettulla tavalla 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 **1.4.2020** lukien seuraavat:

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/euroa/kk
-20	1,5	79
21-30	6	79
31-40	7	79
41-60	8	103
61-80	11	103
81-100	12	113
101-140	15	134
141-180	18	143
181-220	20	143
221-260	27	155
261-320	28	155
321-420	32	178
421-	kokonaan vapautettu	179

Pääluottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen pääluottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajan-kohtana 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:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
- e) 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 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 pidettyistä 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 työsuhteasiat

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

39 § Paikallinen sopiminen

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

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

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

40 § Erimielisyyksien sovittelu

Neuvotteluvollisuus

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.
2. Ellei edellä 1. kohdassa mainittua asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.
3. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

41 § Teollisuusalojen ammattiliiton 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, nuorisajaosto, 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 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet

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

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

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

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 23 §:n 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 kiireellisyys, 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 yleis-sopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itseenäisten yrittäjien keskeinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työ-sopimus.

46 § Järjestäytymismääräyksiä

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä ku-lunvalvontaan soveltuvia tai muita laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se ai-heuta 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 suorit-taa tarkastus. Tarkastusta toimitettaessa voidaan puuttua työntekijän yksityisyyden suo-jaan ainoastaan siinä laajuudessa kuin tarkastuksen tarkoituksenmukainen suorittami-nen edellyttää.
4. Väkijuomien hallussapito ja nauttiminen on tehtaan alueella ehdottomasti kielletty.

47 § Sopimuksen voimassaolo

1. Työehtosopimus on voimassa 31.12.2021 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerral-laan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voi-massa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päätty-neet.

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

Helsingissä helmikuun 12. päivänä 2020

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

MUOVITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTE-
TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI
AJALLE 5.2.2020 – 31.12.2021**

Aika 12.2.2020

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Jenni Nisametdin
Juha Teerimäki

Muoviteollisuus ry
Vesa Kärhä

Teollisuusliitto ry
Riku Aalto
Toni Laiho
Anna Tapio

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 5.2.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2017–31.10.2020 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 5.2.2020–31.12.2021.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 5.2.2020 saavuttaneet neuvottelutuloksen muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuuoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkantarkistukset ajalle 5.2.2020-31.12.2021

2.1. Palkantarkistusten ajankohta, toteutustapa ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.3.2021 käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa

2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,4 % prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,4%:n erän kohdentamisesta. Yleiskorotus on tällöin 1,6 %.

Edellä mainitusta poiketen, mikäli sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään ennen 1.1.2021, maksetaan vuoden 2021 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena.

2.2 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.

2.3. Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

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

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa (yleiskorotus tai yritysکوhtainen) ja kriteerit.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa 15.2.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

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

Vuoden 2021 yritys- ja toimipaikkakohtainen palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2021 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 tammikuussa 2021 työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen) riippumatta. Sellaisten työntekijöiden, jotka ovat työsuhteessa palkankorotusajankohdassa, mutta ovat poissa laskentakuukauden aikana esimerkiksi sairauden tai vuosiloman johdosta, palkat otetaan mukaan laskentaan. Mikäli poissaolo johtuu perhevapaasta, opintovapaasta tai muusta sellaisesta pidemmästä vapaasta, ja työntekijöille on palkattu sijainen, lasketaan palkkojen summaan ainoastaan sijaisen palkka.

Palkkojen summaan ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvallatuetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, suurjuhlapyhä-, olosuhdelisiä, lomaraha, lomakorvaus jos työsuhde on päätynyt.

2.4. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2020 korotusten osalta 31.3.2020 ja vuoden 2021 korotusten osalta 28.2.2021 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 **1.4.2020** lukien.

	TVL	pisteet	TAM15-			TAM15- TAM35-	
			TAM27	TAM35	TAM37	TAM27	TAM37
sisääntulopalkka			snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
			1026	1041	1093	1658	1724
	1	56-72	1080	1096	1150	1750	1820
	2	73-92	1163	1180	1239	1882	1957
	3	93-112	1252	1271	1333	2024	2105
	4	113-132	1347	1367	1435	2179	2266
	5	133-157	1453	1475	1547	2344	2438
	6	158-	1562	1585	1664	2523	2624

Allekirjoituspöytäkirja

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.3.2021** lukien.

		TAM15- TAM27	TAM35	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
	TVL pisteet	snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
sisääntulopalkka		1047	1063	1115	1691	1759
	1 56-72	1102	1119	1174	1785	1856
	2 73-92	1186	1204	1263	1920	1997
	3 93-112	1277	1296	1360	2064	2147
	4 113-132	1374	1395	1463	2223	2312
	5 133-157	1482	1504	1578	2391	2487
	6 158-	1593	1617	1697	2573	2676

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.4.2020** lukien:

	snt/h	€/kk
15 v	863	1459
16 v	877	1482
17 v	885	1499

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.3.2021** lukien:

	snt/h	€/kk
15 v	880	1488
16 v	895	1512
17 v	903	1529

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2020-2021. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,3 prosentilla ja 1.3.2021 lukien 2 prosentilla.

2.6. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaukset ovat 1.4.2020 lukien seuraavat:

Työntekijöiden määrä	Vapautus keskimäärin h/viikko	Korvaus
-20	1,5	79
21-30	6	79
31-40	7	79
41-60	8	103
61-80	11	103
81-100	12	113
101-140	15	134
141-180	18	143
181-220	20	143
221-260	27	155
261-320	28	155
321-420	32	178
421-	kokonaan vapautettu	179

2.7. 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.

2.8. Henkilökohtaisen työaikamuoto kohtainen palkanosan käyttäytyminen palkankorotustilanteessa

Vuonna 2018 palkantarkistusten yhteydessä muodostettua henkilökohtaista työaikamuoto kohtaista palkanosaa ei koroteta työehtosopimuksessa sovitulla korotuksilla.

3. Tekstimuutokset 5.2.2020 alkaen, ellei toisin ole pykälän yhteydessä mainittu

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

Täsmennetään määräyksen 3–4 kohtia seuraavasti:

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 kaikista 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 työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä

työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 40 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Lisätään uusi kohta, jonka perusteella neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän aika sisältyy 14 päivän ja 6 viikon neuvotteluaikaan. Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia:

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

6 § Säännöllinen työaika

Yleiset määräykset

Muutetaan kolmannessa kappaleessa sana "työtuntijärjestelmä" "työajan tasoittumissuunnitelmaksiksi".

Poistetaan kohta "Kilpailukykyopimuksen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017" ja kaikki siihen liittyvät työehtosopimusmääräykset.

Lisätään uusi alakohta:

10-tuntinen

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

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

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

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

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

Yötyö

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia eli 26 § muutetaan 8 §:ksi.

Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

Päivitetään terminologia (tasoittumisjärjestelmä → tasoittumissuunnitelma) ja pykäläviittaukset (35 § → 30 § ja 34 § → 29 §) vastaamaan uutta työaikalakia.

Muutetaan määräystä seuraavasti:

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 kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä ennakoimattomasta syystä, esimerkiksi sairauspoissaolo-

tilanteissa, konerikoissa tai tilauskannan äkillisesti muuttuessa. Ennen muutoksen tekemistä siitä on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta asianomaisen työntekijän kanssa.

Aloittamis- ja lopettamistyö

Vanha määräys poistetaan ja korvataan seuraavalla määräyksellä, joka syrjäyttää työaikalain aloittamis- ja lopettamistyötä koskevan säännöksen.

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

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

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

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

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

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

10 § Lepoajat

Päivittäinen lepoaika

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia ja muutetaan määräyksen kohta 1 ja kohdan 2 ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

1. Säännöllisessä päivä- ja yksivuorotyössä työntekijälle annetaan työaikalain 24 §:ssä säädetyin edellytyksin tunnin kestävä ruokailutauko, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan.
2. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa voidaan noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Vuorokausilepo

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia ja muutetaan määräystä seuraavasti:

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 25 § 3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Viikoittainen vapaa-aika

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia ja lisätään määräykseen pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

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.

Pöytäkirjamerkintä

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

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

11 § Ylityö

Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Muutetaan määräystä seuraavasti:

11. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehtosopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan tasaamisvapaiden, viikoittaisen vapaa-ajan korvaamiseksi annetun vapaan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettujen matkan, yleissopimuksen 7.1 tai 7.2 kohdassa tarkoitettujen 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 enimmäismäärät

Muutetaan määräyksen numerointia seuraavasti:

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

Lisätään uusi alakohta 13 b. ”Työajan enimmäismäärä” seuraavasti:

Työajan enimmäismäärä

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

31.12.2020 saakka voidaan käyttää kohdan 13 a. mukaista määräystä ylityön enimmäismääristä.

Levähdystauko ennen ylityötä

Muutetaan määräyksen pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia seuraavasti:

14. Jos työntekijä jää välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko, joka luetaan työaikaan. Ylityössä tarvittavista levähdystauoista sovitaan työaikalain 24 § huomioon ottaen paikallisesti.

14 § A. Työkohtainen palkka

Muutetaan pöytäkirjamerkintää 2 seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä 2:

Harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan maksaa 75 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta seuraavissa tapauksissa:

- tutkintoon tai tutkinnon osaan liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,
- ammatillisissa oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien kesäharjoittelun ajalta.

Jos henkilö on ollut harjoittelussa samassa yrityksessä aiempina vuosina, voidaan toisena vuotena maksaa 80 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27, kolmantena vuotena 90 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta.

18 § Palkanmaksu

Lisätään määräyksen 1. kohtaan pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

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.

Pöytäkirjamerkintä:

Liittojen yhteinen tavoite on, että yrityksissä siirryttäisiin pysyvästi sopimuskauden 2020-2021 aikana palkanmaksuun kerran kuussa. Tätä tavoitetta on tuettu vuoden 2021 palkkaratkaisun toteuttamistavassa ja liittojen yhdessä laatimalla ohjeistuksella.

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

42 § Koulutus

Muutetaan määräyksen otsikko ja sisältö kuulumaan seuraavasti:

42 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet

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

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

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

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 23 §:n määräyksiä.

YLEISSOPIMUS

3.3 ilmoitukset

Muutetaan määräystä seuraavasti:

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

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

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

4.4 Varamiehet

Muutetaan määräyksen 1. kappale kuulumaan seuraavasti:

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Työaikakirjanpito

Päivitetään lakiviittaus vastaamaan uutta työaikalakia:

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä työaikalain (872/2019) mukaisesti laadittuun kirjanpitoon.

4. Allekirjoituspöytämerkinnät

4.1 Jatkuva neuvottelu

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

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

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

Liitot selvittävät kokemuksia uuden 10-tuntisen työaikamääräyksen soveltamisesta. Tätä varten liitot toimittavat kyselylomakkeen työpaikoille. Saatujen kokemusten perusteella liitot arvioivat määräyksen kehittämistarpeita 30.10.2021 mennessä.

4.2 Luottamusmiehen palkkakehitys

Liitot seuraavat sopimuskauden aikana, miten työehtosopimuksen määräykset pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkakehityksestä toteutuvat yrityksissä. Mikäli havaitaan epäkohtia, niitä käsitellään liittojen välillä ja tarvittaessa ohjeistetaan yrityksiä.

4.3 Työryhmät

4.3.1 Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen koulutustyöryhmä

Liittojen välisen koulutustyöryhmän tehtävänä on 31.5.2020 mennessä tehostaa yleissopimuksen tarkoittamia yhteisiä kursseja ja ay-kursseja niiden sisällön, pituuden ja osallistumisoikeuden osalta. Työryhmän tehtävänä on sopia miten kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Kemianteollisuus ry edellyttää, että koulutustyöryhmä muodostaa yhteisen kannan edellä mainituista asioista.

4.3.2 Palkkausjärjestelmätyöryhmä, muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus

Liittojen välillä muodostettu työpari tutustuu sopimuskauden aikana työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää noudattavien yritysten erityisolosuhdellisää liittyviin soveltamiskäytäntöihin. Selvityksen perusteella liittojen välinen työpari esittää havaintonsa liittojen väliselle työryhmälle palkkausjärjestelmän kehittämistarpeen arvioimista varten.

4.4 Paikallisen sopimisen valmiudet ja edistäminen

Paikallinen sopiminen on keino vastata joustavasti yritysten hyvin erilaisiin haasteisiin, jotka aiheutuvat mm. toimintaympäristön muutoksista ja asiakkaiden tarpeista. Paikallisten osapuolten hyvät ja luottamukselliset neuvottelusuhteet ovat toimivan vuoropuhelun ja sopimisen perusta. Lisäksi on hyvä, että molemmilla osapuolilla on tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimusten tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta riippuen voi johtua, että paikalliseen sopimiseen liittyen voidaan kuulla myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden säännönmu-kaista seurantaa ja päivittämistä.

Sopimuskauden aikana liitot järjestävät yhteistä koulutusta, jonka tarkoituksena on edistää paikallista sopimista ja kehittää yhteistoimintaa sopimusalan yrityksissä.

4.5 Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

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

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

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

4.6 Työhyvinvointi - Hyvää huomista -ohjelma

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

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa omaksuttua yritysten laaja-alaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää toimintaa jatketaan.

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

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukeminen

Sopimuskaudella Hyvää huomista -työryhmä keskittyy erityisesti eri ikäisten työntekijöiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden tunnistamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen tarvittaviin toimiin. Työryhmä laatii yritysten avuksi suosituksen hyödyntäen työpaikkojen hyviä käytäntöjä ja tutkittua tietoa.

Sairastavuuden vähentäminen

Lisäksi työryhmä seuraa sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen vähentäminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.7 Työrauha

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 4 §:n tulkinnasta.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 5.2.2020–31.12.2021 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

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.

Helsingissä 12.2.2020

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Juha Teerimäki

MUOVITEOLLISUUS RY

Vesa Kärhä

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Toni Laiho

Anna Tapio

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; osaamisen/työtehtävän laajuus, tehtäväkokonaisuuden hoitamiseen liittyvät vastuu- ja vuorovaikutus- sekä 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 palkansa

Työntekijälle voidaan hänen henkilökohtaisen työsuoritukseensa tms. seikkaan perustuen maksaa myös henkilökohtaista palkanosaa. Henkilökohtaisen palkanosan määrittely tulee tapahtua systemaattisesti ja arvioitavien asioiden tulee tukea yrityksen toimintatapoja ja tavoitteita. Työntekijöiden sitoutuminen ja hyväksyntä järjestelmään saavutetaan, kun sen sisällöstä ja käyttöönotosta keskustellaan työntekijöiden edustajien kanssa jo järjestelmää suunniteltaessa. Työntekijöille ja heidän edustajilleen selvitetään pätevyyden ja suorituksen arvioinneissa käytettävät perusteet ja työntekijän niin halutessa myös itseään koskevat arvioinnin tulokset. Esimies alaiskeskustelut ovat suositeltava tapa henkilökohtaisen palautteen antamiseen ja pätevyystarpeen 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 sovitvat 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 pyydettyä 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. koskeissa 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	Pis- teet
Tekijällä arvioidaan tehtäväkokonaisuuden laajuutta ja sen hallitsemisen edellyttämää, kokemuksen ja/tai koulutuksen kautta hankittua osaamista.	
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

Palkkausjärjestelmä

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 työnte-koalla merkittävästi haittaavalla suojavälineellä. Työssä esiintyy erityisiä vaara-tekijöitä	15

KUORMITUS Tehtävän ja siihen liittyvien erilaisten työnosien kokonaisvaltainen fyysinen tai psyykinen kuormitus, esimerkiksi yksitoikkoisuus, pakkotahtisuus, fyysi- nen 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 sidonnai- suutta	10
K 3 Työ aiheuttaa merkittävää fyysistä tai psyykkistä kuormitusta tai sidonnai- suutta	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.

Palkkausjärjestelmä

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, liikumisrajoitukset, 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 erityisolosuhdellista. 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 valinta-oikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus 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 vastamaan 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 aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava 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 työhönnottoon, 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 selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

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

Ellei työpaikalla syntyneitä 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 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.

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

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Yleissopimus

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 toimiesaan muuten työnantajan kanssa sovitussa 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 menetetyistä 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 luottamus-

tehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautus työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

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

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

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti 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 keston 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 irtisanoaan 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 pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle.

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

Jälkisuoja

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 määrätty 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 aiheutonta 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 varapäälouottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen mukaisesti toimivat sijaisina.

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa päälouottamusmiehelle 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 päälouottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Yleissopimus

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä työaikalain (872/2019) 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 sijoituvalla kurssiajalta että sen päälle sijoittuvalla 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 korvauserusteista 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 täysihoidonmaksua.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ilman ansionmenetystä koulutukseen, jonka Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto 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 Teollisuusliitto 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 2020 25,56 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

Lomapalkkasopimus

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 määräaikaista 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.

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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 kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annettussa 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 siinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

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 pitää 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työ sopimuslain 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 irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä 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 jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

Soveltamisohje

Työehtosopimuslain 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 isyysvapaajaksoilta 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

Työehtosopimuksen liite,
Isyysvapaan palkanmaksu

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.

Työehtosopimuksen liite,
Isyysvapaan palkanmaksu

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.
- Erimielisyyssasian 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 henkilötiedot (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 koulutusoppimussopilaista.
 - Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Työehtosopimuksen liite,
Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeudet

- 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 täyttämistä on säädetty tarkemmin YTL 3 luvun 10 §:ssä
- Ay-koulutus (yleissopimus 7.3 kohta)
 - Jos määräyksessä tarkoitetulle kurssille osallistuminen aiheuttaa työnantajan näkemysten mukaan tuntuva 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 tuntuva 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) lomarahahan 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.

Työehtosopimuksen liite,
Tutustu työelämään ja tienaa -suositus

LIITE 4 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2020-2021

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

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2020-2021

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

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

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

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2020-2021. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **360 euroa** vuosina 2020 ja 2021 Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 5. päivänä helmikuuta 2020

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Veneteollisuuden työnantajat ry

Teollisuusliitto ry

Työehtosopimuksen liite,
Vuosityöaika kemianteollisuudessa

**TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2020-2023
(8 tunnin työpäivä)**

Työaika kemianteollisuudessa 2020 - 2023	2020	2021	2022	2023	Keskim. 2001- 2024
Työviikot/vuosi	47,29	47,14	47,14	47,14	47,18
Vuoden päivät yhteensä	366	365	365	365	365
- lauantait 1) ja sunnuntait	104	104	105	105	104
- työaika lyhentävät arkipyhät	9	8	7	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	215,5	215,5	215,5	213,5	214,5
- keskeytyvä 3-vuorotyö	212,5	212,5	212,5	210,5	211,5
- kesk.tön 3-vuorotyö	204,0	204,0	204,0	204,0	204
Työtunnit yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	1724	1724	1724	1708	1716
- keskeytyvä 3-vuorotyö	1700	1700	1700	1684	1692
- kesk.tön 3-vuorotyö	1632	1632	1632	1632	1632
Työtunnit keskim./viikko					
- 1 ja 2-vuorotyö	36,5	36,6	36,6	36,2	36,4
- keskeytyvä 3-vuorotyö	36,0	36,1	36,1	35,7	35,9
- kesk.tön 3-vuorotyö	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
<u>7,5 h:n työpäivä (päivätyö)</u>					
Työpäivät yhteensä/vuosi	228	228	228	226	227
Työtunnit yhteensä/vuosi	1710	1710	1710	1695	1702
Työtunnit keskim./viikko	36,2	36,3	36,3	36,0	36,1

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