

**Metsäteollisuus ry:n ja
Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen**

TYÖEHTOSOPIMUS

1.10.2016 - 30.9.2017

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|-----------|
| I YLEISET MÄÄRÄYKSET | 7 |
| 1 § SOVELTAMISALA | 7 |
| 2 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS | 9 |
| 3 § YLEISSOPIMUKSEN NOUDATTAMINEN | 9 |
| 4 § TYÖRAUHAVELVOITE | 9 |
| 5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN | 9 |
| II TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET | 11 |
| 6 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA | 11 |
| 6.1 Työaikamuodot ja työaikapankki | 11 |
| 6.2 Työviikko ja työvuorokausi | 12 |
| 6.3 Arkipyhäviikot | 12 |
| 6.3.1 Säännöllinen työaika arkipyhäviikkoina | 12 |
| 6.3.2 Keskeytyvä vuorotyö (tam 25, 26, 35, 36) sunnuntaina, arkipyhinä ja niihin liittyvinä vapaapäivinä | 12 |
| 6.4 Tes-seisokit | 13 |
| 6.4.1 Töiden keskeytyminen tes-seisokkeina | 13 |
| 6.4.2 Töiden aloittaminen ja lopettaminen tes-seisokkeina | 13 |
| 6.4.3 Kunnostus- ja korjaustyöt tes-seisokkeina | 13 |
| 6.4.4 Töiden jatkaminen tes-seisokkina | 13 |
| 6.5 Lepoajat | 14 |
| 6.5.1 Päivittäinen lepoaika | 14 |
| 6.5.2 Virkistystauot päivätyössä | 14 |
| 6.5.3 Vuorokausilepo | 14 |
| 6.6 Työajan seuranta | 14 |
| 6.7 Lastaus- ja purkaustyöt | 15 |
| 6.8 Keskeytymätön vuorotyö (tam 37) | 15 |
| 6.8.1 Tam 37:n käyttö | 15 |
| 6.8.2 Säännöllinen työaika (tam 37) | 15 |
| 6.8.3 Työvuorojärjestelmä (tam 37) | 15 |
| 6.8.4 Työvuorojärjestelmän valinta (tam 37) | 16 |
| 6.8.5 Työskentely neljässä vuorossa | 16 |
| 6.8.6 Vuorovapaajärjestelmä (tam 37) | 17 |
| 6.8.7 Vuorovapaa (tam 37) | 20 |
| 6.8.8 Vuorovapaan antaminen (tam 37) | 20 |
| 6.8.9 Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37) | 20 |
| 6.8.10 Uusi työntekijä (tam 37) | 23 |
| 6.8.11 Työskentely kesken vuorovapaiden (tam 37) | 23 |
| 6.8.12 Koulutus ja vuorovapaat (tam 37) | 23 |
| 6.8.13 Tes-seisokeista ansaittavat vuorovapaat | 23 |
| 6.8.13.1 Vuorovapaiden ansainta tes- seisokkityöskentelystä | 23 |
| 6.8.13.2 Poissaolon vaikutus tes-seisokkityöskentelystä ansaittaviin vuorovapaisiin | 24 |
| 6.8.13.3 Korjaus- ja eräät aloittamis- ja lopettamistyöt tes-seisokkina | 24 |
| 6.8.13.4 Tes-seisokkityöskentelystä ansaittujen vuorovapaiden antaminen | 25 |
| 6.8.13.5 Muiden vuorovapaiden ansainta ja kuluminen tes-seisokkina | 25 |
| 6.9 Päivätyö, keskeytyvä 2-vuorotyö sekä jatkuva 1- ja 2-vuorotyö (tam 15, 16, 25, 26, 17 ja 27) | 25 |
| 6.9.1 Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16) | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 6.9.2 Säännöllinen työaika keskeytyvässä 2-vuorotyössä ja jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 25, 26, 17 ja 27)..... | 26 |
| 6.9.3 Vuorovapaat päivätyössä (tam 15, 16) | 26 |
| 6.9.4 Vuorovapaat keskeytyvässä 2-vuorotyössä (tam 25, 26)..... | 27 |
| 6.9.5 Vuorovapaat jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 17, 27) | 28 |
| 6.10 Keskeytyvä 3-vuorotyö (tam 35, 36) | 28 |
| 6.10.1 Säännöllinen työaika (tam 35, 36)..... | 28 |
| 6.10.2 Vuorovapaat keskeytyvässä 3-vuorotyössä (tam 35, 36)..... | 28 |
| 6.10.3 Helluntaiaaton yövuoro (tam 36) | 29 |
| 6.10.4 Työskentely toisena pääsiäispäivänä (tam 35,36) | 29 |
| 6.11 Arkipyhäviikoilta ansaittavat vuorovapaat työaikamuodoissa 17, 27, 16, 26 ja 36 | 29 |
| 6.12 Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat vuorovapaamääräykset | 30 |
| 6.12.1 Vuorovapaiden tasaus | 30 |
| 6.12.2 Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot | 30 |
| 6.12.3 Vuorovapaat ja sairaus | 31 |
| 6.12.4 Vuorovapaat ja isyysvapaa | 31 |
| 6.12.5 Vuorovapailta maksettava korvaus | 31 |
| 6.12.6 Vuorovapaat työsuhteen päättyessä..... | 31 |
| 7 § YLI- JA HÄTÄTYÖ..... | 32 |
| 7.1 Ylityö | 32 |
| 7.2 Hätätyö | 32 |
| 7.3 Yli- ja hätätyötuntiluettelot..... | 32 |
| 8 § JALOSTUSTEHTAITA JA – OSASTOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET | 32 |
| 8.1 Viikonlopputyöskentely | 32 |
| 8.2 Tuotannon keskeyttäminen pääsiäisenä tai helluntaina..... | 33 |
| 8.3 Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen tai vuorovapaiden ennakoilmoitusaika ... | 33 |
| III PALKKAMÄÄRÄYKSET..... | 33 |
| 9 § TÖIDEN JÄRJESTÄMINEN..... | 33 |
| 10 § PALKKAUKSEN MÄÄRÄYTYMINEN | 34 |
| 10.1 Palkkojen määräytymisen periaatteet | 34 |
| 10.2 Kausipalkka | 34 |
| 11 § MUUTOSTEN VAIKUTUS PALKKAUKSEEN | 34 |
| 11.1 Muutosten arviointi ja kirjaaminen..... | 34 |
| 11.2 Erimielisyydet..... | 35 |
| 12 § SUORITUSPALKAT..... | 35 |
| 12.1 Suorituspalkkatyö ja sen teettäminen | 35 |
| 12.2 Hinnoittelusta sopiminen..... | 35 |
| 12.3 Hinnoittelun muuttaminen | 35 |
| 12.4 Urakka- ja palkkiotyö ylityönä..... | 36 |
| 13 § PALKKANMAKSU | 36 |
| 13.1 Palkkakausi..... | 36 |
| 13.2 Kausipalkka | 36 |
| 13.3 Palkkapäivä | 36 |
| 13.4 Palkkaperusteiden muutokset..... | 37 |
| 13.5 Lisät ja korvaukset | 37 |
| 13.6 Suorituspalkkatyö..... | 37 |
| 13.6.1 Palkanmaksu suorituspalkkatyössä | 37 |
| 13.6.2 Vajaan palkkakauden erillinen korvaus suorituspalkkatyössä..... | 37 |
| 13.7 Palkattomat poissaolot..... | 38 |
| 13.8 Palkanmaksu työsuhteen alkaessa..... | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 14 § PALKKAUS TOISEEN TYÖHÖN SIIRRETTÄESSÄ | 39 |
| 15 § KESKITUNTIANSIO | 39 |
| 15.1 Keskituntiansion muodostaminen | 39 |
| 15.2 Keskimääräisen lisän laskeminen | 39 |
| 15.3 Keskimääräisen lisän käyttäminen | 40 |
| 16 § RATIONALISOINTI | 40 |
| IV ERINÄISET KORVAUSMÄÄRÄYKSET | 43 |
| 17 § YLITYÖKORVAUKSET JA KOROTETTU PALKKA | 43 |
| 17.1 Vuorokautinen ylityö | 43 |
| 17.2 Viikoittainen ylityö | 44 |
| 17.2.1 Pääsääntö | 44 |
| 17.2.2 Vapaavuorokausisääntö | 44 |
| 17.2.3 Viidennen päivän sääntö | 44 |
| 17.2.4 Siirtymäpalkkakauden sääntö (tam 37) | 44 |
| 17.2.5 Vajaan palkkakauden sääntö | 44 |
| 17.2.6 Korvaus viikoittaisesta ylityöstä | 45 |
| 17.3 Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen | 45 |
| 17.4 Yöylityö | 45 |
| 17.5 Viikoittaisena vapaa-aikana työskentelyn korvaaminen | 45 |
| 17.6 Pääsiäislauantaina tehty työ | 46 |
| 17.7 Seisokkikorvaus | 46 |
| 18 § SAUNALISÄ | 46 |
| 19 § PALVELUSVUOSIKORVAUS | 46 |
| 19.1 Palvelusvuosikorvauksen määrä | 46 |
| 19.2 Oikeus palvelusvuosikorvaukseen ja sen maksaminen | 47 |
| 19.3 Palvelusvuosikorvauksen vaihtaminen vapaaksi | 47 |
| 20 § VUOROLISÄT SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖLISÄT | 48 |
| 20.1 Vuorolisät | 48 |
| 20.2 Ilta- ja yötyölisät (tam 15, 16, 17) | 48 |
| 20.3 Lisien korotukset | 49 |
| 21 § HÄLYTYSRAHA | 49 |
| 22 § ERITTÄIN RASKAAN JA ERITTÄIN LIKAISEN TYÖN LISÄT | 49 |
| 23 § MATKAKUSTANNUKSET JA PÄIVÄRAHAT | 50 |
| 23.1 Matkakustannusten korvaaminen | 50 |
| 23.1.1 Työmatkan alkaminen ja päättyminen | 50 |
| 23.1.2 Kunnossapitotyöntekijöiden työkomennuksen ilmoittamismenettely | 50 |
| 23.2 Matkustusajan palkka | 50 |
| 23.3 Oikeus päivärahaan | 51 |
| 23.4 Oman auton käyttö | 51 |
| 23.5 Ateriakorvaus | 51 |
| 23.6 Sairaalapäiväraha | 51 |
| 23.7 Majoittumiskustannukset | 51 |
| 23.8 Työskentely ulkomailla | 52 |
| 24 § MUITA KORVAUKSIA | 52 |
| 24.1 Työvälinekorvaus | 52 |
| 24.2 Työvaatekorvaus | 52 |
| 24.3 Yhteiskunnalliset luottamustehtävät | 53 |
| 24.4 50- ja 60-vuotispäivät | 53 |
| 24.5 Lähiomaisen hautauspäivä tai oma hääpäivä | 53 |
| 24.6 Lapsen sairastuminen | 54 |

| | |
|--|-----------|
| 24.7 Kutsunta..... | 55 |
| 24.8 Reservin harjoitukset | 55 |
| 24.9 Poissaoloajan palkka ja poissaolosta ilmoittaminen..... | 55 |
| 24.10 Vaikeasti sairaan lapsen hoito | 55 |
| V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET | 55 |
| 25 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN, TAPATURMA, ÄITIYSVAPAA JA LÄÄKÄRINTARKASTUKSET | 55 |
| 25.1 Sairausajan palkka..... | 55 |
| 25.1.1 Oikeus sairausajan palkkaan | 55 |
| 25.1.2 Työsuhde on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta | 56 |
| 25.1.3 Työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta | 56 |
| 25.2 Sairaudesta annettava selvitys | 56 |
| 25.2.1. Lääkärintodistuksen esittäminen..... | 56 |
| 25.2.2 Lääkärintodistuksen esittäminen saman sairauden uusiutuessa | 57 |
| 25.2.3 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella..... | 57 |
| 25.3 Äitiys- ja isyysvapaan palkka | 57 |
| 25.4 Lääkärintarkastukset..... | 58 |
| 25.5 Lakisääteiset terveystarkastukset | 59 |
| 25.6 Hammassairaudet..... | 60 |
| 25.7 Sairausajan palkan maksaminen ja päivärahojen yhteensovitus | 60 |
| 25.7.1 Sairausajan palkan maksaminen | 60 |
| 25.7.2 Päivärahojen yhteensovitus | 60 |
| 26 § VUOSILOMAT..... | 61 |
| 26.1 Vuosilomalaki ja keskusjärjestöjen välinen lomapalkkasopimus | 61 |
| 26.2 Työssäolopäivien veroiset päivät | 62 |
| 26.3 Loma keskeytymättömässä vuorotyössä | 62 |
| 26.3.1 Loma vaihtoehdossa 1, jossa kesäajaksi vuoro jaetaan enintään viiteen ryhmään . | 62 |
| 26.3.2 Loma vaihtoehdossa 2, jossa kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro | 63 |
| 26.3.3 Loman sijoittaminen 24 lomapäivään oikeutetuilla | 64 |
| 26.3.4 Loman antaminen tuotantoseisokin yhteydessä | 65 |
| 26.3.5 Vuosiloman siirto työntekijän sairastuessa | 65 |
| 26.4 Lomallelähtöraha | 65 |
| 26.5 Loma-ajan palkanmaksu | 66 |
| 26.6 Lomapalkan tasausera..... | 66 |
| 26.7 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä..... | 67 |
| 26.8 Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkka ja lomakorvaus..... | 67 |
| 27 § TYÖTURVALLISUUS | 67 |
| 28 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS | 69 |
| VI NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET | 69 |
| 29 § NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET | 69 |
| VII SUHDEMÄÄRÄYKSET | 70 |
| 30 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT | 70 |
| 30.1 Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimus ja työsuojelusopimus | 70 |
| 30.2 Luottamusmies..... | 70 |
| 30.2.1 Tehtävät ja toimialue..... | 70 |
| 30.3 Työosaston luottamusmies | 71 |
| 30.3.1 Toimialue ja tehtävät..... | 71 |
| 30.3.2 Luottamusmiehelle annettavat tiedot | 71 |
| 30.3.3 Työstä vapautus..... | 72 |

| | |
|--|-----------|
| 30.3.4 Luottamusmiehen varamies | 72 |
| 30.4 Työsuojeluvaltuutettu | 72 |
| 30.4.1 Tehtävät ja toimialue | 72 |
| 30.4.2 Työstä vapautus | 72 |
| 30.4.3 Siirto päivätyöhön | 73 |
| 30.4.4 Varavaltuutettu | 73 |
| 30.5 Ansion menetyksen korvaaminen | 73 |
| 30.6 Lisäkorvaukset | 73 |
| 30.6.1 Sähköalan luottamusmiehen lisäkorvaus | 73 |
| 30.6.2 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus | 73 |
| 30.6.3 Lisäkorvauksen jako ja maksu eri tilanteissa | 74 |
| 30.7 Edustavuuden toteaminen | 74 |
| 30.8 Ilmoitusvelvollisuus | 74 |
| 30.8.1 Ammattiosaston ilmoitusvelvollisuus | 74 |
| 30.8.2 Työnantajan ilmoitus työsuhteasioita hoitavasta henkilöstä | 74 |
| 30.9 Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen | 74 |
| 30.10 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva | 75 |
| 31 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ, KOKOONTUMINEN TYÖPAIKOILLA JA JÄSENMAKSUJEN PERINTÄ | 75 |
| 32 § KOULUTUS- JA TIEDOTUSTOIMINTA | 76 |
| VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOMÄÄRÄYKSET | 77 |
| 33 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO | 77 |
| PAPERITEOLLISUUDEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ | 78 |
| KESKUSLIITTOJEN TEKEMIEN SOPIMUSTEN LUETTELO | 82 |
| RATKAISULAUTAKUNTA | 83 |
| PAPERI- JA PUUMASSATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA | 85 |
| 1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO | 85 |
| 2 VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMINEN KESKIMÄÄRIN 24 TUNNILLA | 85 |
| 3 ALIN KAUSIPALKKA JA KAUSIPALKKASOPIMUKSET | 86 |
| 4 METSÄTEOLLISUUS RY:N JA SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY:N YHTEINEN KANNANOTTO KOULUTUKSIIN OSALLISTUMISESTA | 86 |
| 5 PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMINEN | 86 |
| 6 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA PÄIVÄTYÖSSÄ (TAM 15, 16) SEKÄ KESKEYTYVÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ (TAM 25, 26, 35, 36) HELATORSTAINA JA MUULLE ARKIPÄIVÄLLE KUIN LAUANTAILLE SATTUVANA LOPPIAISENA | 87 |
| 7 LOMAUTTAMINEN | 87 |
| 8 TYÖEHTOSOPIMUKSEN NOUDATTAMINEN | 88 |
| 9 KONSERNIYHTEISTYÖ | 88 |
| 10 HENKILÖSTÖSUUNNITELMAT JA TASA-ARVO | 90 |
| 11 TULOS- JA VOITTOPALKKIOJÄRJESTELMÄT | 90 |
| 12 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ | 90 |
| 13 TYÖSUHDETURVAN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN SEKÄ TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMINEN RAKENNEMUUTOSTILANTEISSA | 92 |
| 14 KORVAAVA TYÖ | 92 |
| 15 PALVELUSVUOSIKORVAUKSEN VAIHTAMINEN VAPAAKSI | 93 |
| 16 TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN | 93 |
| 17 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE | 93 |
| TYÖAIKAPANKKIOHJEISTUS | 94 |

| | |
|---|------------|
| 12-TUNTISTEN TYÖVUOROJEN KÄYTTÖNOTTO KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ (TAM 37) | 96 |
| YLEISET PERIAATTEET KUNNOSSAPITOTOIMINTOJEN KEHITTÄMISEKSI JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEKSI KUNNOSSAPIDOSSA | 101 |
| TYÖSSÄOPPIMISTA KOSKEVA SOPIMUS PAPERITEOLLISUUDESSA | 102 |
| SÄHKÖTURVALLISUUS | 104 |
| PAPERI- JA PUUMASSATEOLLISUUDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS | 105 |
| I YLEISET MÄÄRÄYKSET | 105 |
| II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ | 109 |
| III LOMAUTUS | 111 |
| IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ | 114 |
| VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMINEN KESKIMÄÄRIN 24 TUNNILLA | 117 |

METSÄTEOLLISUUS RY:N JA
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY:N
VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS
1.10.2016 – 30.9.2017

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n paperi- ja puumassateollisuusosastojen jäsenyritysten palveluksessa oleviin sähköalantyöntekijöihin.
2. Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät mahdollisimman tunnontarkasti noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä.
3. Ulkopuolisen työvoiman käytössä sovelletaan liittojen sopimia soveltamisohjeita.

SOV. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

- 3.1. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan kaikkea sitä työvoimaa, joka ei ole työsuhteessa alan asianomaiseen työnantajaan.

Jos samalla tehdasalueella toimii useita tämän sopimuksen soveltamispiirissä olevia yrityksiä, joiden työntekijöitä edustaa yhteinen pääluottamusmies tai asiasta on paikallisesti sovittu, ulkopuolisena työvoimana ei pidetä työntekijää, joka on työsuhteessa toiseen samalla tehdasalueella olevaan yritykseen.

- 3.2. Välittömästi teollisuuslaitoksen tuotantoon ja niiden voimalaitosten energiantuotantoon liittyvät käyttö- ja valmistusosastojen, kemiantehtaiden sekä jalostuslaitosten säännöllisesti toistuvat tuotantotehtävät luokitellaan työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen ammattiryhmittelyn mukaisesti sekä suoritetaan siltä osin yritykseen työsuhteessa olevalla työvoimalla.

- 3.3. Työhuippujen tasaamisessa tai muuten ajallisesti tai laadullisesti selvästi rajoitetuissa työtehtävissä on ulkopuolisen työvoiman tilapäinen käyttö mahdollista.

Tehtaan tuotantoprosessiin kuuluvissa tehtävissä ei saa käyttää ulkopuolista työvoimaa. Ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää siivous-, vartiointi- ja muissa niihin verrattavissa tuotannon palvelutehtävissä.

Liitot korostavat luottamusmiehelle vieraan työvoiman käytöstä annettavan riittävän varhaisen informaation merkitystä. Pääluottamusmiehelle annetaan kuukausittain tiedossa oleva mahdollisimman yksityiskohtainen selvitys tehtaalla olevista ja etukäteen selvitys sinne tulevista aliorakoitsijoista, töiden todennäköisestä kestoajasta ja työntekijämäärästä sekä

neljännesvuosittain selvitys toteutuneesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Tilaisuudesta laaditaan pöytäkirja, joka jaetaan työsuojeluvaltuutetulle ja ylläpito-osastojen luottamusmiehille. Poikkeuksista etukäteen annettuun kuukausiselvitykseen tiedotetaan luottamusmiehelle tai asianomaisen osaston luottamusmiehelle niiden ilmaannuttua. Tässä kappaleessa tarkoitettua menettelytavasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

Työnantajan tulee antaa vastaavat tiedot myös kone- ja sähkökorjausosaston luottamusmiehille kone- ja sähkötöitä suorittavasta ulkopuolisesta työvoimasta.

- 3.4. Ennen ulkopuolisen työvoiman hyväksikäyttöä edellä 3. kohdassa mainituissa tapauksissa on työnantajan varmistauduttava, ettei oma, tehtävän suorittamiseen soveltuva työvoima samaan aikaan toimi vajaatehoisesti. Ulkopuolisen työvoiman käyttö ei saa johtaa oman työvoiman irtisanomiseen.
- 3.5. Kunnossapito- ja korjaustöissä sekä tehdasalueella tapahtuvissa kuljetuksissa ja puunkäsittelyssä on ulkopuolisen työvoiman käyttö mahdollista seuraavan kaltaisissa tapauksissa:

Kunnossapito- ja korjaustyöt, milloin kysymyksessä on:

- a) työhuiput
- b) suuret peruskorjaukset
- c) yhtymän oman keskuskorjaamon tai konepajan käyttö
- d) erikoiskalustoa, -työvälineitä tai -ammattimiehiä edellyttävät työt, ellei tehtaalla ole edellä mainittuja
- e) koneiden ja laitteiden hankinta-, kauppa- tai vuokrasopimukseen liittyvät asennus-, huolto- ym. vastaavat työt
- f) muut tehtävät, joista sovitaan paikallisesti.

Puunkäsittelyssä sekä sisäiset kuljetukset, milloin kysymyksessä on:

- a) satunnaiset, ajoittain toistuvat tai muutoin vain osaksi työllistävät tehtävät
- b) tehtaalle ulkoapäin suuntautuvat tai tehtaalta tilaajille, rautateille ja ulospäin menevät kuljetukset. Satamakuljetuksissa säilytetään nykyinen tilanne, ellei paikallisesti toisin sovita.
- c) luonteeltaan väliaikaiset tehtävät
- d) erikoiskaluston käyttö ja muut tehtävät, josta sovitaan paikallisesti.

- 3.6. Alihankkijan tai työvoiman lainaajan kanssa tehtäviin sopimukseen on otettava ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoiman lainaaja sitoutuu soveltamaan yrityksen piirissä työtä suorittaviin työntekijöihin alansa yleistä työehtosopimusta, ts. sen työehtosopimuksen määräyksiä, johon hän työnantajana on sidottu sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Jos alihankkija tai työvoiman lainaaja ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen tulee hänen työntekijänsä työ- ja palkkaehtojen niveltyä ko. teollisuuslaitoksessa sen omille työntekijöille annettuihin etuihin. Alihankkijan tai työvoiman lainaajan on työntekijäin niin vaatiessa tehtävä sopimus kirjallisesti.

Työturvallisuuskysymyksissä ulkopuolisen työvoiman tulee noudattaa työvoiman tilaajan tehdaslaitoksessa yleisesti noudatettavia työturvallisuusohjeita. Laiminlyöntitapauksissa on tehtaan työsuojeluvaltuutetulla mahdollisuus huomauttaa asiasta. Tehdasalueella noudatettavia järjestysmääräyksiä sovelletaan myös ulkopuoliseen työvoimaan.

2 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3 § Yleissopimuksen noudattaminen

Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

4 § Työrauhavelvoite

Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai näihin verrattaviin toimenpiteisiin tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen samoin kuin joukkoirtisanominen tai joukkoirtisanoutuminen saman tarkoituksen saavuttamiseksi on kielletty.

5 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Uudelle työntekijälle annetaan opastusta yhteisesti sovitulla tavalla työpaikoilla käytössä olevista järjestys- ja turvallisuusmääräyksistä sekä työsuhteeseen liittyvistä muista määräyksistä. Lisäksi hänelle annetaan tieto sähköalan työntekijöiden luottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta sekä opastetaan työntekijä heidän puheillensa.
3. Työntekijälle, jonka kanssa on sovittu työnopastustehtävien suorittamisesta, maksetaan siltä ajalta kun hän oman työnsä ohella suorittaa opastustyötä ennalta laaditun ja hyväksytyt opastusohjeen mukaisesti erillisenä tuntikohtaisena korvauksena 10 % hänen keskituntiansiostaan. Paikallisesti voidaan sopia muustakin korvauksesta.

Ennen työnopastajan nimittämistä työnantajan tulee kuulla sähköalan työntekijöiden luottamusmiestä.

Työnopastajan tulee olla ammattitaitoinen, kouluttajaksi soveltuva ja asianmukaisen koulutuksen saanut henkilö.

SOV. TYÖNOPASTUS

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa.

Työhönopastuksessa uusi työntekijä koulutetaan työnopastajan avulla ennalta laaditun ja paikallisesti yhteisesti hyväksytyyn kirjallisen työnopastusohjeen mukaan. Työnopastus on osa perehdyttämistoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan tuntemaan työpaikka ja hänelle tuleva työtehtävä. Työnopastuksessa työntekijä opastetaan tuntemaan työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta sekä työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet.

Työnopastusta on syytä antaa myös sellaisille jo työsuhteessa oleville työntekijöille, jotka siirtyvät uudelle osastolle tai täysin uuteen tehtävään. Tällaisissa tapauksissa opastus koskee vain sellaisia asioita, joita työntekijä ei vielä tunne.

Työnopastuksen sisällöstä ja toteuttamisesta työ- ja ympäristösuojeluun liittyvien kysymysten osalta pyritään yhteistoimintaan työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen välillä siten, että työpaikassa työntekijöillä on mahdollisimman hyvin selvillä työhönsä liittyvät ympäristövaikutukset.

4. Paperi- ja puumassateollisuuden irtisanomissuojaa koskevaa sopimusta 3.2.2003 noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Määräajaksi sovittua työsopimusta ei saa irtisanoa päättyväksi kesken sopimuskauden. Jos työ jatkuu sovitun kauden jälkeenkin, katsotaan työsopimuksen jatkuvan toistaiseksi tehtynä ja työsuhteen kestoajaksi luetaan työn alkamisesta.

Määräajaksi tai määrättyä työtä varten tehty työsopimus voidaan solmia vain kerran, ellei työnantajan ja ammattiosaston välillä ole toisin sovittu. Tarkoituksena on estää tilapäisluontoisten työsuhteiden jatkettu käyttö.

Muist. 1. Sähköalan työntekijöiden luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväkseen työntekijän kanssa tehty kirjallinen työsopimus, mikäli työsopimuksen sisällöstä, sen määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta on syntynyt epäselvyyttä.

5. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän työsuhteen päättämisestä tai lomauttamisesta asianomaiselle sähköalan työntekijöiden luottamusmiehelle välittömästi.
6. Työnantajalla on oikeus työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta pidättää työntekijä työnteosta ja jättää palkka maksamatta. Palkanmaksun keskeytyksen

enimmäisaika ja muut siihen liittyvät menettelytavat sovitaan työpaikkakohtaisesti noudattaen yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

II TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

6 § Säännöllinen työaika

6.1 Työaikamuodot ja työaikapankki

Teollisuuslaitoksissa, joissa sovelletaan tätä työehtosopimusta, ovat työaikamuodot seuraavat:

| | |
|--------------------------|------------|
| keskeytymätön vuorotyö | tam 37 |
| päivätyö | tam 15, 16 |
| jatkuva 1- ja 2-vuorotyö | tam 17, 27 |
| keskeytyvä 2-vuorotyö | tam 25, 26 |
| keskeytyvä 3-vuorotyö | tam 35, 36 |

Työaikamuoto määräytyy työvuorojärjestelmän tai työntekijän työtuntijärjestelmän perusteella.

SOV.

Työaikamuoto ei vaihdu, mikäli työntekijän työtuntijärjestelmän työajat noudattavat työvuorojärjestelmän yhden vuoron säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikoja.

Säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikojen poiketessa työvuorojärjestelmän yhden vuoron työajoista, vaihtuu työntekijän työaikamuoto.

Keskimääräinen työaika

Paikallisesti voidaan sopia liittojen suostumuksella säännöllisen työajan järjestämisestä eri työaikamuotoja koskevista 6 §:n 8-10 kohtien määräyksistä poiketen siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Säännöllisen työajan pidentäminen

Työntekijän säännöllistä työaikaa pidennetään vuosittain 24 tunnilla. Työajan pidennys toteutetaan työehtosopimuksen osana noudatettavan säännöllisen työajan pidentämistä koskevan liitteen mukaisesti.

Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankin käyttöönottamisesta ottaen huomioon työehtosopimuksen liitteenä olevan työaikapankkiohjeistuksen määräykset.

Työaikapankkisopimuksella voidaan poiketa

- työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien 6 §:n 8-10 kohtien määräyksistä siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjaksona ja
- vuorovapailta maksettavaa korvausta koskevasta 6.12.5 kohdan määräyksestä.

6.2 Työviikko ja työvuorokausi

Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa vuorotyössä klo 06.00 ja päivätyössä klo 07.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

6.3 Arkipyhäviikot

6.3.1 Säännöllinen työaika arkipyhäviikkoina

Arkipyhäviikolla arkipyhäksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika on 8 tuntia.

Vapaapäiviä päivätyössä ja keskeytyvissä työaikamuodoissa 25 ja 35 ovat pääsiäislauantai, uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai, pääsiäisen, helatorstain ja joulun jälkeinen lauantai, sekä loppiaisena johdosta, mikäli loppiaisen on muuna arkipäivänä kuin lauantaina, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Vappu on päivätyössä (tam 15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) vapunaatosta klo 14.00 alkaen vapaapäivä.

Päivätyössä (tam 15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) juhannusviikon keskiviikon klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 sekä jouluaaton aaton klo 22.00 ja jouluaaton klo 06.00 välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa.

Päivätyössä (tam 15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) voidaan antaa edellä mainittuna aikana vuorovapaa, jolta maksetaan 100 %:n korotusosa. Jalostustehtaan- ja osaston työntekijän vuorovapailta maksettava korvaus määräytyy 6.12.5 kohdan mukaisesti.

6.3.2 Keskeytyvä vuorotyö (tam 25, 26, 35, 36) sunnuntaina, arkipyhinä ja niihin liittyvinä vapaapäivinä

Tilapäisestä koko työosaston työskentelystä keskeytyvässä vuorotyössä sunnuntaina, arkipyhinä tai niihin välittömästi liittyvinä vapaapäivinä on sovittava luottamusmiehen kanssa viimeistään kolme päivää ennen kyseistä päivää.

SOV.

Tätä kohtaa ei sovelleta, kun on kyse viikoittaisen ylityön teettämisestä vain osalla työntekijöistä.

6.4 Tes-seisokit

6.4.1 Töiden keskeytyminen tes-seisokkeina

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (tam 37) ja jatkuvassa vuorotyössä (tam 17, 27) keskeytetään työt juhannuksen ja joulun johdosta. Töitä ei keskeytetä höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymätön käynti on välttämätöntä.

Juhannus

Työt keskeytetään juhannusviikon keskiviikkona klo 22.00 ja aloitetaan juhannuksen jälkeisenä maanantaina klo 06.00. Säännöllistä päivätyötä ei suoriteta juhannusaattona.

Joulu

Työt keskeytetään jouluaaton aattona klo 22.00 ja aloitetaan tapaninpäivän jälkeisenä aamuna klo 6.00. Säännöllistä päivätyötä ei suoriteta jouluaattona.

Sulfaattiselluloosatehtaiden kalkin- ja meesanpolttouuneilla keskeytetään työt enintään kahdeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Tänäkin aikana ylläpidetään uunien lämmitystä kuitenkin vähennetyllä työvoimalla.

6.4.2 Töiden aloittaminen ja lopettaminen tes-seisokkeina

Riippumatta 6.4.1 kohdassa mainituista töiden keskeyttämisestä ja aloittamisesta koskevista aikamääristä tulee puuhiomoiden, selluloosatehtaiden happo- ja lipeä-osastojen ja niihin verrattavien, paikallisesti sovittavien osastojen työntekijöiden saapua työhön niin ajoissa, että koko tehtaan käynti pääsee määräaikana alkamaan.

6.4.3 Kunnostus- ja korjaustyöt tes-seisokkeina

Kunnostus- ja korjaustyöt voidaan teettää päivätyöntekijöillä tes-seisokkeina.

Juhannusaattona, jouluaattona ja joulupäivänä tehtävistä kunnostus- ja korjaustöistä on sovittava paikallisesti erikseen.

SOV.

Työnantajan tulee hyvissä ajoin ennen seisokin alkua selvittää asianomaisille luottamusmiehille tes-seisokkiaikana tehtävien korjaustöiden laatu ja laajuus.

Vuorotyöntekijöillä voidaan teettää kunnostus- ja korjaustöitä tes-seisokin aikana paikallisesti niin sovittaessa.

6.4.4 Töiden jatkaminen tes-seisokkina

Joulu- tai juhannusseisokkiajat ovat edellä 6.4.1 kohdassa määrätystä poiketen niiden työntekijöiden säännöllistä työaikaa, joiden työ jatkuu tes-seisokin ajan.

Työnantajan tulee ilmoittaa työvuorojärjestelmän mukaisesta työskentelyn jatkamisesta tes-seisokkina asianomaisille työtään jatkaville työntekijöille vähintään kaksi viikkoa ennen seisokin alkamista. Pääluottamusmiehelle ja työskentelyä jatkavien työosastojen osaston luottamusmiehelle varataan mahdollisuus esittää mielipiteensä työskentelystä seisokkiaikana ennen työnantajan ilmoituksen antamista. Liitot suosittelevat, että samassa yhteydessä sovitaan vuorovapaiden antamisen yleisistä periaatteista. Seisokin aikainen työskentely tapahtuu ilmoitetun mukaisesti riippumatta viimeksimainitun neuvottelun lopputuloksesta.

Työnantajalla on oikeus peruuttaa ilmoituksensa tes-seisokkityöskentelystä ilmoituksen jälkeen syntyneen ylivoimaisen esteen aiheuttamasta syystä viimeistään seitsemän vuorokautta ennen tes-seisokkityöskentelyn alkamista.

6.5 Lepoajat

6.5.1 Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä työntekijällä on tunnin lepoaika, joka ei ole työaika. Tänä aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin lepoajasta. Lauantaisin tai arkipyhien aattoina ei lepoaika pidetä.

Vuorotyössä työntekijällä on 20 minuutin ruokailutauko työaikana tähän tarkoitukseen varatussa tilassa, ellei riittävän pitkiä taukoja ruokailua varten muuten synny.

Sovittaessa yli yhdeksän tunnin työvuoroista, sovitaan samalla työssä jaksamista edistävästä tautuksesta.

6.5.2 Virkistystauot päivätyössä

Työntekijä voi pitää 10 minuutin virkistystauon työaikanaan kahdesti päivässä työnantajan määräämänä aikana siihen varatussa paikassa. Työntekijällä on oikeus pitää lauantaisin ja arkipyhien aattoina kaksi 10 minuutin taukoa tai yksi 20 minuutin tauko.

6.5.3 Vuorokausilepo

Vuorokausilepo määräytyy työaikalain 29 §:n mukaisesti.

Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorotyössä tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää vuorokausilepoa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

6.6 Työajan seuranta

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan seurannan siten, että se ei aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa. Työntekijän, joka on estynyt menemään töihin, on ilmoitettava poissaolostaan työnjohdolle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista ennen työvuoron alkua.

6.7 Lastaus- ja purkaustyöt

Lastaus- ja purkaustyöissä ja muissa samankaltaisissa paikallisesti sovittavissa töissä voi työnantaja ilmoittamalla etukäteen mahdollisimman pian ja viimeistään edellisenä päivänä, muuttaa säännöllisen työn alkamisaikoja sekä työaikamuotoja. Säännöllinen työaika on tällöin 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 2 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin 40 tuntia viikossa.

6.8 Keskeytymätön vuorotyö (tam 37)

6.8.1 Tam 37:n käyttö

Tehdasosastoilla, joiden keskeytymätön käynti on tuotantoteknisistä syistä välttämätöntä, työskennellään 21 vuoroa viikossa. Paikallisesti voidaan sopia keskeytymättömästä käynnistä myös muilla tehdasosastoilla.

6.8.2 Säännöllinen työaika (tam 37)

Keskeytymättömässä vuorotyössä on säännöllinen työaika 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa.

6.8.3 Työvuorojärjestelmä (tam 37)

Työvuorojärjestelmä perustuu 20 vuorokauden jaksoihin seuraavasti:

iiii-aaaa-yyyy--vvv-

tai

aaaa-iiii-yyyy--vvv-

SOV.

Työvuorojärjestelmä voi sisältää 60 vuorokauden jakson, jossa vuorovapaiden tai vuosiloman antamiseksi on 14 vuorokauden vapaajakso.

Työvuorojärjestelmän sisältämä 60 vuorokauden jakso voidaan paikallisella sopimuksella jakaa kolmeksi 20 vuorokauden jaksoksi.

Lyhyt vuorokierto

Työvuorojärjestelmä voi edellä todetusta poiketen olla paikallisesti sopimalla 20 vuorokauden jaksossa lyhyenä kiertona seuraava:

aaaiyy-vv-aaaiyy- -v-

12-tuntiset työvuorot

Keskeytymättömän vuorotyön (tam 37) työvuorojärjestelmä voidaan järjestää myös 12-tuntisin työvuoroin paikallisesti siitä sopimalla noudattaen liitteenä olevaa pöytäkirjaa 12-tuntisten työvuorojen käyttöönottamisesta.

6.8.4 Työvuorojärjestelmän valinta (tam 37)

Työnantaja valitsee käytettävän työvuorojärjestelmän ottaen huomioon paikalliset olosuhteet kuten kesätyövoiman saatavuus, järjestelyiden edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja henkilökunnan mielipiteet. Koko tehdasta koskevana otetaan käyttöön yksi järjestelmä.

Vaihtoehto 1

Vuoro jaetaan kesäajaksi enintään viiteen ryhmään siten, että jokainen ryhmä saa eri aikaan yhtäjaksoisen 26 vuorokauden vapaajakson 18.5. - 16.9. välisenä aikana. Järjestelmässä on jokaisen yövuorajakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso.

Vaihtoehto 2

Kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro. Tällöin kukin vuoro saa yhtäjaksoisen 22 vuorokauden vapaan 26.5. - 4.9. välisenä aikana. Järjestelmässä on jokaisen yövuorajakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso.

Paikallisesti voidaan sopia edellä mainitusta poikkeavan työvuorojärjestelmän käyttöönotosta edellyttäen, että työehtosopimuksen mukainen työaika toteutuu ja työajan lyhennyksen yhteydessä 28.12.1988 sovitut periaatteet otetaan huomioon.

Lomittajille voidaan laatia vaihtoehtojen 1 ja 2 pohjalta erillinen työvuorojärjestelmä eri vuoroissa olevien työntekijöiden lomitukseen järjestämiseksi. Lomittajien työvuorojärjestelmä voi sisältää 6, 22 tai 26 vuorokauden vapaan.

6.8.5 Työskentely neljässä vuorossa

Vuoron purku (tam 37)

Tuotantoseisokki voidaan 5-vuorojärjestelmässä toteuttaa siten, että määrätty aika työskennellään neljässä vuorossa, jolloin kaikilla vuoroilla on samanaikaisesti vapaajakso. Ilmoitus tällaisesta työvuorojärjestelmän muuttamisesta on tehtävä luottamusmiehelle vähintään kahta viikkoa ennen muutosta.

SOV.

Siirtymisestä 4-vuorojärjestelmään johtuva yhden vuoron tilapäinen purkaminen toteutetaan siten, että eri kertoina purettava vuoro vaihtuu, ellei paikallisesti toisin sovita. Purettu vuoro on työnjohdon käytettävissä.

Vuorovapaat annetaan kaikille vuoroille samanaikaisesti tuotantoseisokin yhteydessä.

Mikäli purettu vuoro työntekijän vuorovapaita ei voida antaa samanaikaisesti, ilmoitetaan vuorovapaista samaan aikaan kuin vuoron purkamisesta.

Sijoitettaessa puretun vuoron työntekijä muihin työaikamuotoihin kuin keskeytymättömään vuorotyöhön on hän oikeutettu saamaan enintään kahden kuukauden ajalta palkkaa tam 37 mukaan. Samaa sääntöä sovelletaan koko 26.5. - 4.9. välisen ajan. Palkkakauden palkka lasketaan kertomalla keskituntiansio luvulla 82. Lisäksi maksetaan keskimääräisenä sunnuntaityökorotuksena 13 x keskituntiansio palkkakaudessa. Ansio sisältää muiden työaikamuotojen mahdolliset vakioisät.

Jos työntekijän ansio uudessa työssä on keskituntiansiota korkeampi, maksetaan työntekijälle uuden työn ansion ja oman keskituntiansion erotus.

Puretun vuoron työntekijällä verotusvuoden päättyessä olevia liikaa pidettyjä vuorovapaita ei teetetä takaisin, jos työntekijä on muuten työskennellyt 5-vuorojärjestelmän mukaisesti.

4-vuorojärjestelmä kesäaikana

Tehtaalla tai sen tuotantolinjalla voidaan siitä paikallisesti sopien siirtyä kesäajaksi 4-vuorojärjestelmään ilmoittamalla siitä vähintään kuukausi ennen lomakauden alkamista siten, että yksi vuoro on kerrallaan vuosilomalla purkamalla yksi työvuoro. Työvuoron purun johdosta työntekijöiden vuorovapaiden lukumäärä ei muutu. Purettu työvuoro lomittaa jäljelle jäävää neljää työvuoroa. Vuosilomat annetaan tällöin poiketen työehtosopimuksen 26 §:n määräyksistä siten, että koko vuoro on yhtä aikaa poissa työstä 26 vuorokauden ajanjakson. Vuosilomajaksojen päällekkäin osuvina ajanjaksoina järjestetään tuotantoseisokki, jonka pituus on 3-12 päivää. Tänä aikana niille työntekijöille, jotka eivät ole vuosilomalla annetaan vuorovapaita.

Sovittaessa siirtymisestä 4-vuorojärjestelmään, sovitaan myös 5-vuorojärjestelmään palaamisen edellyttämistä tilapäisistä työvuorojärjestelyistä.

6.8.6 Vuorovapaajärjestelmä (tam 37)

Vuotuisen työajan tasaaminen keskimäärin 34,5 tuntiin viikossa toteutetaan vuorovapaajärjestelmällä. Keskeytymättömässä vuorotyössä ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana vuorovapaita tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Vaihtoehto 1: Vuoro on jaettu enintään viiteen ryhmään

| | | | | |
|-----------|----|-----------|---------|--------------|
| Vähintään | 5 | työvuoroa | = 1 | vuorovapaa |
| " | 10 | " | = 2 | vuorovapaita |
| " | 15 | " | = 3 | " |
| " | 20 | " | = 4 | " |
| " | 25 | " | = 5 | " |
| " | 30 | " | = 6 | " |
| " | 35 | " | = 7 | " |
| " | 39 | " | = 8 | " |
| " | 44 | " | = 9-10 | " |
| " | 49 | " | = 10-11 | " |
| " | 54 | " | = 11-12 | " |

| | | | | |
|---|-----|---|---------|---|
| " | 59 | " | = 12-13 | " |
| " | 64 | " | = 13-14 | " |
| " | 69 | " | = 14-15 | " |
| " | 74 | " | = 15-16 | " |
| " | 78 | " | = 16-17 | " |
| " | 83 | " | = 17-19 | " |
| " | 88 | " | = 18-20 | " |
| " | 93 | " | = 19-21 | " |
| " | 98 | " | = 20-22 | " |
| " | 103 | " | = 21-23 | " |
| " | 108 | " | = 22-24 | " |
| " | 113 | " | = 23-25 | " |
| " | 117 | " | = 24-26 | " |
| " | 122 | " | = 25-28 | " |
| " | 127 | " | = 26-29 | " |
| " | 132 | " | = 27-30 | " |
| " | 137 | " | = 28-31 | " |
| " | 142 | " | = 29-32 | " |
| " | 147 | " | = 30-33 | " |
| " | 152 | " | = 31-34 | " |
| " | 156 | " | = 32-35 | " |
| " | 161 | " | = 33-37 | " |
| " | 166 | " | = 34-38 | " |
| " | 171 | " | = 35-39 | " |
| " | 176 | " | = 36-40 | " |
| " | 181 | " | = 37-41 | " |
| " | 186 | " | = 38-42 | " |
| " | 191 | " | = 39-43 | " |
| " | 196 | " | = 40-45 | " |

Vähintään vuoden työsuhteessa verotusvuoden alkuun mennessä olleelle työntekijälle annetaan edellä määrätyn lisäksi yksi vuorovapaa työvuorosta verotusvuoden aikana.

Vaihtoehto 2: Kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro

| | | | | |
|-----------|----|-----------|---------|--------------|
| Vähintään | 5 | työvuoroa | = 1 | vuorovapaa |
| " | 10 | " | = 2 | vuorovapaata |
| " | 15 | " | = 3 | " |
| " | 20 | " | = 4 | " |
| " | 26 | " | = 5 | " |
| " | 31 | " | = 6 | " |
| " | 36 | " | = 7 | " |
| " | 42 | " | = 8 | " |
| " | 47 | " | = 9-10 | " |
| " | 52 | " | = 10-11 | " |
| " | 58 | " | = 11-12 | " |
| " | 63 | " | = 12-13 | " |
| " | 68 | " | = 13-14 | " |

| | | | | |
|---|-----|---|---------|---|
| " | 74 | " | = 14-15 | " |
| " | 79 | " | = 15-16 | " |
| " | 84 | " | = 16-17 | " |
| " | 90 | " | = 17-19 | " |
| " | 95 | " | = 18-20 | " |
| " | 100 | " | = 19-21 | " |
| " | 106 | " | = 20-22 | " |
| " | 111 | " | = 21-23 | " |
| " | 116 | " | = 22-24 | " |
| " | 122 | " | = 23-25 | " |
| " | 127 | " | = 24-27 | " |
| " | 132 | " | = 25-28 | " |
| " | 138 | " | = 26-29 | " |
| " | 143 | " | = 27-30 | " |
| " | 148 | " | = 28-31 | " |
| " | 154 | " | = 29-32 | " |
| " | 159 | " | = 30-33 | " |
| " | 164 | " | = 31-35 | " |
| " | 170 | " | = 32-36 | " |
| " | 175 | " | = 33-37 | " |
| " | 180 | " | = 34-38 | " |
| " | 186 | " | = 35-39 | " |
| " | 191 | " | = 36-40 | " |
| " | 196 | " | = 37-42 | " |

Vähintään vuoden työsuhteessa verotusvuoden alkuun mennessä olleelle työntekijälle annetaan edellä määrätyn lisäksi yksi vuorovapaa työvuorosta verotusvuoden aikana.

Edellä määrätyn lisäksi vaihtoehdossa 2 ansaitaan vuorovapaita seuraavasti:

| | | | | |
|-----------|-----|-----------|---|--------------|
| Vähintään | 60 | työvuoroa | 1 | vuorovapaa |
| " | 120 | " | 2 | vuorovapaata |
| " | 180 | " | 3 | " |

Nämä vuorovapaat annetaan ensisijaisesti vuosiloman tai vuorovapaaajaksojen yhteydessä.

SOV.

Vaihtoehdossa 2 sovelletaan kahta vuorovapaa-aulukkoa erikseen. Perustaulukon mukaan määräytyy työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden lukumäärä ja lisätaulukon mukaan perustaulukon lisäksi annettavien vuorovapaiden määrä. Mikäli työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden määrä ylittää perustaulukon ylärajan, sovitetaan molempien taulukoiden vuorovapaat yhteen. Perustaulukon ylittävät vuorovapaat vähennetään tällöin lisätaulukon vuorovapaista.

6.8.7 Vuorovapaa (tam 37)

Vuorovapaa (v) on työehtosopimuksen mukainen vuorokausi (klo 06.00 - 06.00) ja se sijoittuu työvuorojärjestelmään pääsääntöisesti seuraavalla tavalla:

Vuorovapaita 4 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) ovat:

Aaiiyy-vv-aaiiyy- -v-

Vuorovapaita 6 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-iiii

Vuorovapaita 14 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-vvv-vvv-iiii

Vuorovapaita 22 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii

Vuorovapaita 24 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) ovat:

aaiiyy-vv-vvv-vvv-vvv-vvv-aaiiyy

Vuorovapaita 26 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii

6.8.8 Vuorovapaan antaminen (tam 37)

Vuorovapaiden antokausi on verotusvuosi. Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti työntekijän oman työvuorojärjestelmän mukaisesti. Jos se ei ole mahdollista, ne annetaan muuna työnantajan määräämänä ajankohtana. Vuorovapaiden antokauden päättyessä pitämättömät vuorovapaat korvataan maksamalla vuorovapaaraha antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Vuorovapaat voidaan antaa seuraavan vuoden puolella työntekijän kanssa niin sovittaessa.

SOV.

Siirtotapausten, poissaolojen ja vastaavien johdosta voidaan vuorovapaiden antamiseen tehdä muutoksia.

Vuorovapaat tulisi antaa siten, että ansaintakauden päättyessä työntekijä olisi saanut kaikki ansaitsemansa vuorovapaat, mutta myös tehnyt liikaa pitämänsä takaisin. Kun vuorovapaita ei ole voitu antaa työvuorojärjestelmän mukaisesti ja ne siirtyvät myöhemmin annettaviksi, on keskeytymättömässä vuorotyössä pyrittävä antamaan vähintään neljä vuorovapaata kerrallaan, jolloin ne annetaan neljän peräkkäisen työvuoron jaksossa.

6.8.9 Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37)

Vuorovapaataulukon ylärajan ylittävät vuorovapaat teetetään takaisin siten, että vastaava määrä työntekijän työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on työntekijän työpäiviä. Niiltä maksettava palkka sisältyy kausipalkkaan.

Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan ne teettää takaisin jo saman vuorovapaiden ansaintakauden aikana, kuitenkin viimeistään seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä.

Työntekijän estyessä pakottavasta syystä tekemästä takaisin liikaa pitämiään vuorovapaita työnantajan määräämänä aikana, teetetään ne takaisin muuna ajanjaksona. Mikäli pakottavasta esteestä johtuen liikaa pidettyjä vuorovapaita ei ole teetetty takaisin seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä, peritään työntekijältä ylimääräiset vuorovapaat takaisin rahassa perimishetken vuorovapaarahan mukaisesti.

Työntekijän tehdessä pyynnöstään liikaa pitämiään vuorovapaita takaisin vapaavuorokauden aikana, tehty työ ei ole ylityötä eikä tehdyn työajan veroista viikoittaista ylityötä laskettaessa. Siitä maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan.

SOV.

Takaisin teetettävät vuorovapaat pyritään sijoittamaan vapaajakson alkuosaan, loppuosaan tai molempiin.

Esim. Takaisin teetettävien vuorovapaiden sijoittaminen työvuorojärjestelmän vuorovapaajaksoon:

Oma vuoro:
yyyy--vvv-ii

Työnantajan määräämä:
a) yyyy--v88-ii
b) yyyy--88v-ii

Työntekijän pyynnöstä:
c) yyyy-88-v-ii
d) yyyy--v-88ii

Oma vuoro (lyhyt kierto):
aaiiyy-vv-aaiiyy- -v-

Työnantajan määräämä:
e) aaiiyy-88-aaiiyy- -8-

Työntekijän pyynnöstä:
f) aaiiyy- -88aaiiyy- - -8

Vuorovapaiden lukumäärän kirjausta on käsiteltävä kahdella eri tavalla riippuen siitä, onko vuorovapaiden teettäminen takaisin tapahtunut ennen vuorovapaiden ansaintakauden päättymistä tai sen jälkeen.

- a) Mikäli takaisin teettäminen tapahtuu ennen vuorovapaiden ansaintakauden päättymistä, ei päivä ole vuorovapaa.
- b) Mikäli takaisin teettäminen tapahtuu antokauden päättymisen jälkeen, vuorovapaita kuluu yhtä monta kuin on takaisin teetettäviä vuorovapaita.

Työntekijän joutuessa tekemään takaisin vuorovapaita pyritään työvuorosta ilmoittamaan mahdollisimman aikaisin.

Työaikalain 31 §:n viikoittaista vapaa-aikaa koskevaa säännöstä sovelletaan vuorovapaita takaisin teetettäessä.

Työntekijän sairastuessa ennen takaisin teetettävää päivää katsotaan vuorovapaa tehdyksi.

Vuorovapaaraha maksetaan, jos alitetaan vuorovapaataulukon alaraja.

SOV.

Vuorovapaiden takaisin teettämistä ja vuorovapaarahan maksamista havainnollistavat seuraavat esimerkit:

Esim. Vuoro jaettu enintään viiteen ryhmään

Työntekijä on työskennellyt vuorovapaiden määräytymiskauden aikana 130 työvuoroa keskeytymättömässä vuorotyössä.

Vuorovapaita pidetty 24

Maksettava vuorovapaaraha on
(26-24) x 8 x kta tai

Vuorovapaita pidetty 31

Takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä on 31-29 = 2 työvuoroa

Esim. Kuudes vuoro kesäajaksi

Työntekijä on työskennellyt vuorovapaiden määräytymiskauden aikana 130 työvuoroa keskeytymättömässä vuorotyössä.

Vuorovapaita pidetty 22

Maksettava vuorovapaaraha on (24-22) x 8 x kta.
Tämän lisäksi maksetaan vuorovapaaraha lisätaulukon mukaisesti 2 x 8 x kta tai

Vuorovapaita pidetty 29

Takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä on
29-27 = 2 työvuoroa

Lisätaulukon mukaan työntekijä on ansainnut kaksi vuorovapaata, joista vähennetään kaksi takaisin teetettävää työvuoroa, jolloin ansaitut ja pidetyt vuorovapaat menevät tasan.

6.8.10 Uusi työntekijä (tam 37)

Keskeytymättömässä vuorotyössä uudelle työntekijälle ei pääsääntöisesti anneta ensimmäisen kolmen kuukauden aikana vuorovapaita, mutta hän ansaitsee vuorovapaita normaalisti. Oman vuoron ollessa vuorovapailla uuden työntekijän säännöllisten työvuorojen lukumäärä on tänä aikana sama kuin työvuorojärjestelmän vuorovapaiden lukumäärä. Näiltä työvuoroilta maksettava palkka sisältyy kausipalkkaan.

SOV.

Oman vuoron ollessa vuosilomalla tai vuorovapailla uudelle työntekijälle annetaan henkilökohtainen työtuntijärjestelmä mahdollisimman aikaisin. Mikäli työtuntijärjestelmää ei ole ilmoitettu, vuorovapaat annetaan työvuorojärjestelmän mukaisesti.

Vapaaajakson aikana uuden työntekijän työpäivinä voidaan käyttää kaikkia päiviä lukuun ottamatta vapaaajakson ensimmäistä ja viimeistä vuorokautta.

6.8.11 Työskentely kesken vuorovapaiden (tam 37)

Mikäli työntekijä sovitusti tekee töitä vuorovapaapäivänä, vastaava määrä vuorovapaita siirtyy annettavaksi myöhemmin ansaintakauden aikana.

6.8.12 Koulutus ja vuorovapaat (tam 37)

Työnantajan järjestäessä ammatillista jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutusta, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tai keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämää koulutusta vuorovapaat eivät kulu vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

Ay-koulutuksen aikana vuorovapaat kuluvat riippumatta siitä, kuuluuko kurssi koulutussopimuksen mukaisesti työnantajan tuen piiriin vai ei.

6.8.13 Tes-seisokeista ansaittavat vuorovapaat

6.8.13.1 Vuorovapaiden ansainta tes- seisokkityöskentelystä

Työntekijän säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin.

Työntekijä, jonka säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin ajan, ansaitsee kultakin seisokilta kolme vuorovapaata keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37), kaksi vuorovapaata jatkuvassa 2-vuorotyössä (tam 27) ja yhden vuorovapaan jatkuvassa 1-vuorotyössä (tam 17).

Työntekijällä on oikeus edellä määrättyihin vuorovapaisiin myös silloin, kun hän on tes-seisokin aikana työvuorojärjestelmän mukaisella vapaalla tai vuosilomalla.

Mikäli saman verotusvuoden aikana joului- ja juhannusseisokkien työvuorojärjestelmien mukaisten tehtyjen työvuorojen yhteenlaskettu määrä ylittää ensimmäisen kappaleen mukaan ansaittujen vuorovapaiden määrän, annetaan

työntekijälle tehtyjen työvuorojen ja ansaittujen vuorovapaiden erotusta vastaava määrä ylimääräisiä vuorovapaita.

Työntekijä työskentelee vain osan tes-seisokkia tai toimii sijaisena.

Työntekijä ansaitsee tes-seisokkityöskentelystä, edellä todetusta poiketen, tehtyjä työvuoroja vastaavan määrän vuorovapaita silloin, kun

- työntekijän säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin ajan, mutta työntekijä työskentelee vain osan tes-seisokin työvuorojärjestelmän mukaisista työvuoroistaan,
- työntekijän säännöllinen työ jatkuu vain osan tes-seisokkia,
- kun työntekijä työskentelee omassa vuorossaan työehtosopimuksen 6 §:n 4.2 kohdan tarkoittamissa aloittamis- ja lopettamistöissä tai
- työntekijä työskentelee sijaisena tes-seisokkina jatkuvassa työssä, jolloin työntekijä ansaitsee vuorovapaita kuitenkin enintään yhdeltä työvuorolta tes-vuorokaudessa tai vain ensimmäiseltä toisiaan seuraavilta työvuoroilta.

SOV.

Sijaisena työskentelevän työntekijän oman säännöllisen työn jatkuessa koko tes-seisokin ajan, on työntekijä oikeutettu ainoastaan tämän kohdan ensimmäisen kappaleen perusteella ansaittaviin vuorovapaisiin.

Palovartijat ja vastaavissa tehtävissä työskentelevät työntekijät (tam 37)

Tes-seisokkina keskeytymättömässä vuorotyössä työskentelevät palovartijat ja vastaavanluonteisessa, muussa kuin omassa työssään työskentelevät työntekijät ansaitsevat puoli vuorovapaita kultakin tes-seisokin aikana tekemältään työvuorolta.

Työsuhteen kestoedellytys

Työntekijä ansaitsee tämän kohdan määräysten mukaisesti vuorovapaita, mikäli hänen työsuhteensa on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen asianomaisen tes-seisokin alkamista.

6.8.13.2 Poissaolon vaikutus tes-seisokkityöskentelystä ansaittaviin vuorovapaisiin

Työntekijällä ei ole oikeutta vuorovapaisiin, jos työntekijä on poissa jokaisesta tes-seisokin aikaisen työvuorojärjestelmän mukaisesta työvuorostaan muusta kuin vuosilomasta johtuvasta syystä.

6.8.13.3 Korjaus- ja eräät aloittamis- ja lopettamistyöt tes-seisokkina

Korjaustyöt tai työt, jotka päälähtömiehen kanssa tehdyn sopimuksen nojalla tilapäisesti tehdään tes-seisokkiaikana, eivät oikeuta vuorovapaisiin. Vuorovapaita ei ansaita sellaisista muusta kuin omassa työvuorossa tehtävissä lopettamis- ja

aloittamistöistä, jotka työntekijä tekee välittömästi tes-seisokkia edeltäneen työvuoronsa jälkeen tai välittömästi ennen seisokin jälkeistä työvuoroaan.

6.8.13.4 Tes-seisokkityöskentelystä ansaittujen vuorovapaiden antaminen

Tes-seisokkityöskentelystä ansaittavat vuorovapaat annetaan viimeistään kuuden kuukauden kuluessa asianomaisen tes-seisokin päättymisestä, jollei paikallisesti ole sovittu muusta antoajasta.

Työnantajan tulee ilmoittaa tässä kohdassa tarkoitettujen vuorovapaiden antamisesta vähintään viikkoa etukäteen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän aloitteesta kunkin tes-seisokista ansaittavan vuorovapaan korvaamisesta kahdeksan tunnin keskituntiansiota vastaavalla rahakorvauksella. Mikäli sopimus on tehty ennen tes-seisokin alkamista, korvaus maksetaan tes-seisokin ajalta maksettavan palkan yhteydessä. Muussa tapauksessa korvaus maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jolloin korvausta koskeva sopimus on tehty.

6.8.13.5 Muiden vuorovapaiden ansainta ja kuluminen tes-seisokkina

Tes-seisokkien aikana 6.8.6 ja 6.9.5 kohdan mukaisia vuorovapaita ei ansaita eikä anneta.

SOV.

Työvuorojärjestelmässä oleva vuorovapaa ei kulu juhannusviikon keskiviikkona eikä jouluaaton aattona.

6.9 Päivätyö, keskeytyvä 2-vuorotyö sekä jatkuva 1- ja 2-vuorotyö (tam 15, 16, 25, 26, 17 ja 27)

6.9.1 Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16)

Säännöllinen työaika päivätyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja 5 päivää viikossa tai enintään 2 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia kuitenkin enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana.

Mikäli työ säännöissä ei ole toisin määrätty tai asiasta paikallisesti toisin sovita, työaika alkaa päivätyössä klo 7.00 ja päättyy klo 16.00.

Lauantaisin tai arkipyhien aattona alkaa työaika päivätyössä klo 6.00 ja päättyy klo 14.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Tällöin työvuorokausi vaihtuu normaalista työvuorokaudesta poiketen klo 6.00.

Tuotantoteknisten syiden vaatiessa tehdään päivätyötä myös pääsiäislauantaina.

6.9.2 Säännöllinen työaika keskeytyvässä 2-vuorotyössä ja jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 25, 26, 17 ja 27)

Keskeytyvän 2-vuorotyön sekä jatkuvan 1- ja 2-vuorotyön säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 8 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia kuitenkin enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana.

Jatkuvassa 2-vuorotyössä voidaan paikallisesti sopia käytettäväksi pääsäännöstä poikkeava ja liittojen hyväksymä työvuorojärjestelmä.

Mikäli mahdollista, on sunnuntain ajaksi keskeytyvässä työssä viikon toinen vapaapäivä lauantai. Jos toinen vapaapäivä on liikkuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Jos työntekijä, jonka vapaapäivät ovat kiinteitä, tulee sovitusti työhön vapaapäivänään, on hänen vapaapäivänsä samanaikaisesti sovittava joksikin muuksi saman tai seuraavan viikon päiväksi. Tällöin hänen säännöllinen työaikansa ei saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä keskimäärin 40 tuntia kahden peräkkäisen viikon aikana.

6.9.3 Vuorovapaat päivätyössä (tam 15, 16)

Vuotuista työaika lyhennetään otsikossa mainituissa työaikamuodoissa vuorovapaita antamalla. Vuorovapaita ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

| | | | | |
|------|-----|---------------------|------|--------------|
| Väh. | 16 | työvuoroa/työpäivää | = 1 | vuorovapaa |
| " | 33 | " | = 2 | vuorovapaata |
| " | 49 | " | = 3 | " |
| " | 65 | " | = 4 | " |
| " | 82 | " | = 5 | " |
| " | 98 | " | = 6 | " |
| " | 114 | " | = 7 | " |
| " | 131 | " | = 8 | " |
| " | 147 | " | = 9 | " |
| " | 163 | " | = 10 | " |
| " | 180 | " | = 11 | " |
| " | 204 | " | = 13 | " |

SOV.

Mikäli työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on sopimuksen tai käytännön perusteella alle 40 tuntia, hän ei ole oikeutettu tämän kohdan mukaisiin vuorovapaisiin.

Mikäli työntekijä saa paikallisen sopimuksen tai käytännön perusteella pidemmän kuin 30 päivän vuosiloman tai säännöllisesti vuosittain

toistuvia ylimääräisiä vapaapäiviä, vähennetään tällaiset loma- ja vapaapäivät tämän kohdan perusteella ansaituista vuorovapaista.

Jos vuosittaisen työajan pidentämisestä ei ole paikallisesti sovittu, noudatetaan tämän vuorovapaataulukon sijaan työehtosopimuksen liitteenä olevaa vuorovapaataulukkoa.

Vuorovapaiden antokausi on 1.3. - 28.(29.)2. välinen aika. Vuorovapaat annetaan työnantajan määrääminä ajankohtina ja työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä. Työnantajan tulee ilmoittaa vuorovapaista vähintään kaksi viikkoa ennen niiden antamista.

Pitämättömät vuorovapaat korvataan maksamalla vuorovapaaraha antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Vuorovapaat voidaan antaa työntekijän kanssa niin sovittaessa antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

Vuorovapaita voidaan sovittaessa antaa myös etukäteen ennen 1.3. alkavaa antokautta.

Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan vuorovapaat teettää takaisin jo saman vuorovapaiden antokauden aikana kuitenkin viimeistään antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan työntekijän pyynnöstä vähentää palkasta siten, että kustakin liikaa pidetystä vuorovapaasta vähennetään kahdeksan tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

6.9.4 Vuorovapaat keskeytyvässä 2-vuorotyössä (tam 25, 26)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainituissa työaikamuodoissa vuorovapaita antamalla. Vuorovapaita ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

| | | | | |
|------|-----|---------------------|--------|--------------|
| Väh. | 16 | työvuoroa/työpäivää | = 1 | vuorovapaa |
| " | 33 | " | = 2 | vuorovapaata |
| " | 49 | " | = 3 | " |
| " | 65 | " | = 4 | " |
| " | 82 | " | = 5 | " |
| " | 98 | " | = 6 | " |
| " | 115 | " | = 7 | " |
| " | 131 | " | = 8 | " |
| " | 147 | " | = 9 | " |
| " | 164 | " | = 10 | " |
| " | 180 | " | = 11 | " |
| " | 204 | " | = 13,5 | " |

Vuorovapaat annetaan noudattaen 6.9.3 kohdan vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

6.9.5 Vuorovapaat jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 17, 27)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainituissa työaikamuodoissa vuorovapaita antamalla. Vuorovapaita ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

| | | | | |
|------|-----|---------------------|------|--------------|
| Väh. | 14 | työvuoroo/työpäivää | = 1 | vuorovapaa |
| " | 29 | " | = 2 | vuorovapaata |
| " | 43 | " | = 3 | " |
| " | 58 | " | = 4 | " |
| " | 72 | " | = 5 | " |
| " | 87 | " | = 6 | " |
| " | 101 | " | = 7 | " |
| " | 115 | " | = 8 | " |
| " | 130 | " | = 9 | " |
| " | 144 | " | = 10 | " |
| " | 159 | " | = 11 | " |
| " | 173 | " | = 12 | " |
| " | 188 | " | = 13 | " |
| " | 202 | " | =14 | " |

Vuorovapaat annetaan noudattaen 6.9.3 kohdan vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

6.10 Keskeytyvä 3-vuorotyö (tam 35, 36)

6.10.1 Säännöllinen työaika (tam 35, 36)

Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona 40 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana.

6.10.2 Vuorovapaat keskeytyvässä 3-vuorotyössä (tam 35, 36)

Vuotuista työaikaa lyhennetään vuorovapaita antamalla. Vuorovapaat ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

| | | | | |
|-----------|-----|---------------------|----|--------------|
| Vähintään | 11 | työvuoroo/työpäivää | =1 | vuorovapaa |
| " | 22 | " | =2 | vuorovapaata |
| " | 34 | " | =3 | " |
| " | 46 | " | =4 | " |
| " | 56 | " | =5 | " |
| " | 68 | " | =6 | " |
| " | 80 | " | =7 | " |
| " | 91 | " | =8 | " |
| " | 102 | " | =9 | " |

| | | | | |
|---|-----|---|-------|---|
| " | 114 | " | =10 | " |
| " | 125 | " | =11 | " |
| " | 137 | " | =12 | " |
| " | 148 | " | =13 | " |
| " | 159 | " | =14 | " |
| " | 171 | " | =15 | " |
| " | 183 | " | =16 | " |
| " | 199 | " | =17,5 | " |

SOV.

Paikallisesti voidaan sopia keskeytyvän kolmivuorotyön lyhentäminen siten, että perjantain ja lauantain välinen yövuoro on vapaa joinakin viikkoina vuodesta.

Vuorovapaat annetaan noudattaen 6.9.3 kohdan vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

6.10.3 Helluntaiaaton yövuoro (tam 36)

Helluntaiaaton yövuoro on säännöllistä työaika. Mikäli työnantaja ei teetä helluntaiaaton yövuoroa, tulee työnantajan ilmoittaa siitä vähintään 30 vuorokautta etukäteen. Työntekijällä on oikeus kausipalkkaansa vähentämättömänä, vaikka helluntaiaattona ei työskenneltäisi.

6.10.4 Työskentely toisena pääsiäispäivänä (tam 35,36)

Toinen pääsiäispäivä ei ole keskeytyvässä 3-vuorotyössä työpäivä, ellei paikallisesti toisin sovita.

6.11 Arkipyhäviikoilta ansaittavat vuorovapaat työaikamuodoissa 17, 27, 16, 26 ja 36

Otsikossa mainituissa työaikamuodoissa ansaitaan yksi palkallinen vuorovapaa uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä- sekä itsenäisyyspäiväviikon lauantailta, mikäli kyseinen pyhäpäivä ei satu lauantaiksi tai sunnuntaiksi. Kyseinen vuorovapaa annetaan kolmen kuukauden kuluessa ansaitsemisesta.

Lisäksi näissä työaikamuodoissa ansaitaan yksi palkallinen vuorovapaa pääsiäisen ja joulun jälkeisenä lauantailta, mikäli se ei ole pyhäpäivä.

Työaikamuodoissa 26 ja 36 ansaitaan helatorstaiviikon lauantailta yksi palkallinen vuorovapaa. Kyseinen vuorovapaa annetaan kolmen kuukauden kuluessa ansaitsemisesta.

SOV.

Vuorovapaa ansaitaan, mikäli em. lauantai sisältyy jaksoon, jolloin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus tai työntekijä on työnjohdon luvalla pois työstä.

Jatkuvissa työaikamuodoissa (tam 17, 27) pääsiäislauantaina, I- ja II-pääsiäispäivänä, helatorstaiviikon lauantaina ja helluntaina ovat työntekijän työvuorojärjestelmän mukaiset työvuorot sisältyvät perusosaltaan kausipalkkaan ja niistä ansaitaan tehtyä työtä vastaavasti vuorovapaita. Vuorovapaat annetaan työvuorojärjestelmän mukaisista työvuoroista 3 kuukauden aikana ansaitsemisesta.

Jatkuvassa 2-vuorotyössä (tam 27) ansaitaan työvuorojärjestelmässä olevan vapunaaton iltavuorossa tehtyä työtä vastaava vuorovapaa. Se annetaan työvuorojärjestelmän mukaisesta työvuorosta verotusvuoden loppuun mennessä.

6.12 Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat vuorovapaamääräykset

6.12.1 Vuorovapaiden tasaus

Ansaintakauden päättymiseen mennessä ei työntekijällä tulisi olla liikaa pidettyjä eikä pitämättömiä vuorovapaita.

Jos työntekijällä on ansaintakauden päättyessä liikaa pidettyjä vuorovapaita, teetetään ne takaisin. Pitämättä olevat vuorovapaat annetaan antokauden kuluessa. Ellei niitä ole voitu antaa, maksetaan vuorovapaaraha.

6.12.2 Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot

Säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan:

- luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimisen johdosta enintään 28 kalenteripäivän aikana kerrallaan jossakin muussa työaikamuodossa tehdyt työvuorot;
- työvuorot, jotka työntekijä on oikeutettu saamaan palkalliseksi vapaaksi 24 §:n kohtien 3 - 8 sekä 25 §:n perusteella;
- työnantajan määräämän ja kustantaman sekä tämän työehtosopimuksen 32 §:n tarkoittaman työnantajan ansionmenetyksen korvauksen piiriin kuuluvan koulutuksen ajalle sisältyvät työvuorot, kuitenkin yhteensä enintään 20 työvuoroa verotusvuoden aikana;
- Sähköalojen ammattiliiton hallituksen ja edustajiston kokouksen ajalle sisältyvät työvuorot;
- työvuorot, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa;
- jos työvuorojärjestelmän mukaisesta tehdystä työvuorosta 4 tuntia tai enemmän sisältyy kausipalkkaan, ansaitaan siltä vuorovapaita kyseessä olevan työaikamuodon mukaisesti.

SOV.

Samasta työvuorosta ansaitaan ainoastaan yhden työaikamuodon mukaisesti vuorovapaita, jos työaikamuoto muuttuu keskellä työvuoroa.

- vuorovapaat, jotka sopimuksen mukaan pidetään antokauden jälkeen;

- tes-seisokkiaikoina työskentelystä ansaitut vuorovapaat (6.8.13) sen työaikamuodon työvuorojen mukaisesti, jossa vuorovapaa on pidetty;
- työaikalain 23 §:n (lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana) perusteella vapaana annettavaksi sovitettut työvuorot;
- enintään 12-tuntisia työvuoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat.

6.12.3 Vuorovapaat ja sairaus

Vuorovapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaille. Mikäli vuorovapaat annetaan osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti, vuorovapaat kuluvat.

Mikäli työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaista, ja hän tämän jälkeen sairastuu, vuorovapaat kuluvat.

6.12.4 Vuorovapaat ja isyysvapaa

Vuorovapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaan aikana.

6.12.5 Vuorovapailta maksettava korvaus

Vuorovapailta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Lisäksi maksetaan 15 §:n mukainen keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sunnuntaina tai arkipyhänä olevalta vuorovapaalta maksetaan sunnuntaityön korotusosa.

Mikäli vuorovapaa tai puoli vuorovapaata korvataan rahassa, maksetaan keskituntiansion perusteella määräytyvä vuorovapaaraha.

Työvuorojärjestelmässä olevasta vuorovapaasta maksetaan 200 %:n korotusosa uudenvuoden aaton klo 06.00 ja seuraavan arkipäivän klo 06.00 välisenä aikana. Samoin menetellään pääsiäislauantaina, I- ja II-pääsiäispäivänä, helluntaiaattona ja helluntaina sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden suhteen.

Annettaessa vuorovapaa työvuorosta maksetaan 200 %:n korotusosa uudenvuodenaaton klo 14.00 ja seuraavan arkipäivän aamun klo 06.00, pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00 sekä helluntaiaaton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen päivän klo 06.00 välisenä aikana olevalta vuorovapaalta. Sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä olevalta vuorovapaalta maksetaan 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kausipalkkaan.

6.12.6 Vuorovapaat työsuhteen päättyessä

Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta vuorovapaaraha. Liikaa pidetyiltä vuorovapailta maksettu korvaus vähennetään lopputilistä.

SOV.

Mikäli työntekijä on pitänyt tai tulisi pitämään liikaa vuorovapaita, ei irtisanomisaikana ole tarkoituksenmukaista antaa vuorovapaita.

7 § Yli- ja hätätyö

7.1 Ylityö

Työntekijää saa pitää hänen suostumuksellaan ylityössä työaikalain 18 §:n mukaisesti.

Työaikalain 19 §:ssä tarkoitetun ylityön enimmäismäärää (250 tuntia) seurataan verotusvuoden pituisena yhtenä ajanjaksona. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia verotusvuoden aikana.

SOV.

Ylityö on rajoitettava sellaisiin tapauksiin, jotka tuotannon säännöllisen kulun kannalta ovat välttämättömiä eikä töitä voida suorittaa säännöllisenä työaikana.

7.2 Hätätyö

Hätätyötä voidaan teettää työaikalain 21 §:n mukaisesti.

SOV.

Ratkaisut työaikalain mukaisen hätätyön teettämisestä on tehtävä huolellisesti ja johdonmukaisesti. Määräys hätätyöhön pyritään antamaan olosuhteet huomioon ottaen kirjallisesti. Määräyksessä tulee mainita hätätyönä teetettävä työ ja määräyksen antaja. Määräyksestä annetaan jäljennös työsuojeluvaltuutetulle.

Sähköalan työntekijöiden luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle varataan mahdollisuus liittää lausuntonsa työsuojeluviranomaiselle tehtävään hätätyöilmoitukseen, jos hätätyön teettäminen koskee näiden edustamia työntekijöitä. Ilmoituksesta annetaan jäljennös työsuojeluvaltuutetulle.

7.3 Yli- ja hätätyötuntiluettelot

Työnantajan tulee neljännesvuosittain toimittaa sähköalan työntekijöiden luottamusmiehelle ylityö- ja hätätyötuntiluettelot, joita työnantaja lain mukaan on velvollinen pitämään. Samat tiedot annetaan myös työsuojeluvaltuutetulle.

8 § Jalostustehtaita ja – osastoja koskevat määräykset

8.1 Viikonlopputyöskentely

Jalostustehtaiden- ja osastojen työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan järjestää 6 §:n määräyksistä poiketen paikallisesti siitä sopimalla myös lauantain ja

sunnuntain aikana tai toisena näistä päivistä muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) tilapäisesti ennalta ilmoitetun enintään kahden kuukauden määräajan kestäväenä ajanjaksona enintään 12 tunnin säännöllisinä työvuoroina tai yhtenä työvuorona.

Muist. 1 Jalostustehtailla ja -osastoilla tarkoitetaan vuonna 2008 päättyneen työehtosopimuksen ammattiryhmittelyn mukaisia K-ryhmän työpaikkoja.

SOV.

Viikonlopputyöskentelyä ei käytetä sellaisessa tehtaassa, joka normaalisti käy tam 37:ssä.

Työtä ei voida järjestää edellä olevalla tavalla pysyvästi seitsemänä päivänä viikossa niin, että viikon alku maanantaista perjantaihin tai lauantaihin käytäisiin esimerkiksi tam 35:ssa tai 26:ssa ja viikonloppu 12 tunnin työvuoroin.

Viikonloppuvuoroina työssä voivat olla myös muut kuin tehtaalla vakituisesti työskentelevät työntekijät.

Työntekijä ansaitsee pidemmistä säännöllisistä työvuoroista vuorovapaita sen vuorovapaataulukon mukaan, jonka mukaisessa työaikamuodossa työtä asianomaisella osastolla muutoin tehdään. Työvuorojen lukumäärää laskettaessa otetaan kahdeksaa tuntia pidemmät työvuorot huomioon suhteuttamalla työvuoron pituus kahdeksaan tuntiin. Tällöin esimerkiksi yhtä 12 tunnin työvuoroa pidetään 1,5 työvuorona.

8.2 Tuotannon keskeyttäminen pääsiäisenä tai helluntaina

Tuotannon keskeyttämisestä pääsiäisen tai helluntain ajaksi jalostustehtaalla ja -osastolla on työnantajan ilmoitettava pääluottamusmiehelle viimeistään 30 vuorokautta ennen juhlapyhän alkua. Tällöin kausipalkka maksetaan vähentämättömänä ja vuorovapaita ei ansaita eikä anneta.

8.3 Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen tai vuorovapaiden ennakoilmoitusaika

Muutettaessa työaikamuotoa, työvuoroa tai vuorovapaiden antamisajankohtaa on ennakoilmoitusaika seitsemän päivää.

III PALKKAMÄÄRÄYKSET

9 § Töiden järjestäminen

Kussakin tehtaassa työnantaja määrittää yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa miehityksen ja toimintatavat. Yhteistyön tavoite on henkilöstön työn sisältöön ja tehtäväjärjestelyyn liittyvän asiantuntemuksen kuuleminen tarkoituksenmukaisen toiminnan varmistamiseksi. Erityistä huomiota yhteistyössä tulee kiinnittää henkilöstön oikeaan lukumäärään.

Miehityksen ja toimintatapojen määrittämisessä otetaan huomioon työntekijöiltä edellytettävät ammattitaitovaatimukset ja työturvallisuuskohdat.

10 § Palkkauksen määrittäminen

10.1 Palkkojen määrittämisen periaatteet

Kussakin tehtaassa sovitaan paikallisesti tehtävien vaativuuteen ja työntekijän käytettävyyteen perustuva sekä työvoiman joustavaa käyttöä edistävä palkkausjärjestelmä.

SOV.

Palkkausjärjestelmään liittyvässä tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytetään työehtosopimuksen liitteenä olevaa vaativuuden arviointijärjestelmää. Paikallisesti voidaan sopia myös muusta tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmästä, joka saatetaan liittojen tietoon ennen sen käyttöönottoa.

Työntekijälle voidaan maksaa tehtäväkohtaisen palkan lisäksi kausipalkkaan sisältyvää työnsuoritukseen ja pätevyyteen perustuvaa palkanosaa, jonka perusteet ja määrä sovitaan paikallisesti.

10.2 Kausipalkka

Työntekijöiden palkat maksetaan kausipalkkana siten kuin jäljempänä 13 §:ssä määrätään.

Kausipalkat sovitaan kussakin tehtaassa erikseen työnantajan ja luottamusmiehen välisellä sopimuksella noudattaen 10.1 kohdan mukaisesti sovittua palkkausjärjestelmää. Kausipalkkojen sopimisessa otetaan huomioon tehtävän vaativuus ja muut työnsuorittamiseen vaikuttavat tekijät niin, että palkat tulevat oikeudenmukaisessa suhteessa porrastetuiksi.

Alin kausipalkka on 7.3.2016 alkaen 899,59 euroa.

Tämän kohdan mukaisesti sovittuja kausipalkkoja noudatetaan työehtosopimuksen osana.

11 § Muutosten vaikutus palkkaukseen

11.1 Muutosten arviointi ja kirjaaminen

Sovittaessa palkkausjärjestelmästä 10.1 todetun mukaisesti, sovitaan myös periaatteista, joiden mukaan tehtävien vaativuudessa ja työntekijän käytettävyydessä tapahtuneet muutokset vaikuttavat kausipalkkoihin. Samalla sovitaan tehtävien vaativuusarvioinnin ylläpidon ja tarkastelun periaatteet. Ylläpito ja tarkastelu suoritetaan tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

SOV.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa seuraavan kahden vuoden aikana edellä tarkoitettu ylläpito ja tarkastelu suoritetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Työnantaja kirjaa tehtävien vaativuusarvioinnin ylläpitoon ja tarkasteluun vaikuttavat muutokset työtehtävissä. Kirjaukset saatetaan luottamusmiehen tietoon.

SOV.

Kirjauksesta riippumatta työt suoritetaan siten, kuin töiden järjestämisestä 9 §:ssä on määrätty.

11.2 Erimielisyydet

Palkkausjärjestelmää sekä kausipalkkoja koskevat erimielisyydet voidaan saattaa liittojen käsiteltäväksi työehtosopimuksen 29 §:n määräyksiä noudattaen.

Ellei asiasta päästä liittojen välillä yhteisymmärrykseen, voidaan erimielisyys alistaa ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi.

12 § Suorituspalkat

12.1 Suorituspalkkatyö ja sen teettäminen

Suorituspalkkaustapoja ovat urakka ja palkkiopalkka. Suorituspalkkatyönä voidaan teettää työ, joka on laadultaan sellaista, että työntekijän palkkaus voidaan määrätä suoritettun työn laadun tai määrän perusteella.

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään vastaavanlaisessa työssä maksettava kausipalkka.

12.2 Hinnoittelusta sopiminen

Suorituspalkkatyön hinnoittelusta sovitaan paikallisesti, mikäli mahdollista, jo ennen työn alkamista. Suorituspalkkatyön hinnoittelusta tehty sopimus on voimassa määräajan tai irtisanomisenaikaisena toistaiseksi. Suorituspalkkatyön hinnoittelusta tehty sopimus pidetään työpaikoilla asianomaisten työntekijöiden nähtävillä.

Ellei hinnoittelusta päästä sopimukseen, tehdään työ kausipalkalla. Hinnoittelua koskevat erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

12.3 Hinnoittelun muuttaminen

Hinnoittelun perusteita voidaan työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta arvioida uudelleen neuvottelemalla asiasta paikallisesti. Mikäli perusteluita syitä ilmenee,

yksikköhinta on korjattava. Tarkistettua yksikköhintaa sovelletaan sopimuksen tekohetkestä lukien.

Sinä aikana kun käydään hinnoittelun muuttamista koskevia neuvotteluja ja työn tulos säilyy ennallaan, maksetaan työntekijän palkka hänen keskituntiansionsa mukaan.

12.4 Urakka- ja palkkiotyö ylityönä

Jos urakka- tai palkkiotyötä on tehtävä ylityönä tai muuna kuin arkipäivänä, on siitä maksettava 17 §:ssä edellytetty korotettu palkka.

13 § Palkanmaksu

13.1 Palkkakausi

Palkkakausi on kaksi työehtosopimuksen mukaista työviikkoa.

Vajaa palkkakausi on palkkakausi, jolloin on tes-seisokki (6.4.1) tai jolloin itsenäisyyspäivä tai kirkollinen juhlapäivä on muuna arkipäivänä kuin lauantaina ja työntekijän työvuoro- tai työtuntijärjestelmän säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden lukumäärä kerrottuna luvulla 8 on vähemmän kuin 80.

13.2 Kausipalkka

Työntekijälle maksetaan palkka kausipalkkana, joka on palkkakauden säännöllisen työajan aikatyön palkka. Tehtäessä säännöllistä työtä tes-seisokin (6.4.1) aikana perusosa ei kuitenkaan sisälly kausipalkkaan lukuun ottamatta 6.3.1 kohdan neljännessä kappaleessa tarkoitettua työtä.

Kausipalkasta saadaan tuntipalkka jakamalla kausipalkka luvulla 82 keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) ja luvulla 80 muissa työaikamuodoissa.

Työaikamuodon tai työvuoron vaihtuessa palkkakauden aikana kausipalkan kerroin on 80. Työvuoron vaihtuessa keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) on kausipalkan kerroin 82.

Osa-aikatyöntekijän kausipalkka lasketaan kertomalla palkkakauden säännölliset työtunnit tuntipalkalla.

13.3 Palkkapäivä

Palkkapäivä on palkkakauden jälkimmäisen viikon perjantai, jolloin maksetaan edellisen palkkakauden kausipalkka, lisät ja korvaukset.

Mikäli palkkapäivä sattuu vapunpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi tai kirkolliseksi pyhäpäiväksi, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Palkkapäivästä voidaan sopia paikallisesti toisin.

13.4 Palkkaperusteiden muutokset

Pysyvät muutokset palkkaperusteissa otetaan huomioon kausipalkassa seuraavan täyden palkkavuoden alusta lukien. Muutos on pysyvä, kun se kestää vähintään yhden kokonaisen palkkavuoden.

Muut palkkaperusteiden muutokset otetaan huomioon tuntikohtaisesti.

13.5 Lisät ja korvaukset

Kausipalkkaan sisällyttämättömät erät kuten vuoro- ja saunalisät, sunnuntaityön korotusosat ja ylityökorvausten perus- ja korotusosat maksetaan tuntikohtaisen palkkakirjanpidon perusteella.

13.6 Suorituspalkkatyö

13.6.1 Palkanmaksu suorituspalkkatyössä

Suorituspalkkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan aikatyöhön tai muuhun työhön perustuva kausipalkka, johon lisätään tai josta vähennetään suorituspalkkatyössä työ- ja tuntikohtaiseen palkkakirjanpitoon perustuvan urakkahinnoittelun mukaisen ansion ja vastaavan ajanjakson kausipalkan erotus.

13.6.2 Vajaan palkkavuoden erillinen korvaus suorituspalkkatyössä

Vajaalta palkkavuodelta maksetaan suorituspalkka työntekijälle muussa kuin keskeyttämättömässä vuorotyössä tämän sopimuksen 15 §:n mukainen keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus niiltä tunneilta, jotka saadaan vähentämällä 80 tunnista palkkavuoden säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden yhteismäärä kerrottuna luvulla 8.

SOV.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantajalla on kyseiseltä jaksolta palkanmaksuvelvollisuus, työntekijän palkkavuoden työtunneista on vähintään puolet tehty muussa kuin keskeyttämättömässä vuorotyössä ja vähintään puolet palkkavuoden työtunneista on tehty suorituspalkkatyössä.

Erillistä korvausta ei makseta, jos vajaan palkkavuoden aiheuttava päivä on vuosiloman aikana.

Esimerkki:

Tam 15:n työaika 72 tuntia juhannuksen sisältävällä palkkavuodella

| | |
|--|-----------|
| * aikatyötä | 24 tuntia |
| * palkkiotyötä | 48 tuntia |
| * keskim. lisien ja palkkioiden osuus (tes 15 §) | 1 euro |

| | |
|-------------------|-----------|
| * tuntipalkka | 10 euroa |
| * kausipalkka | 800 euroa |
| * palkkiotyöansio | 480 euroa |

Työntekijän palkka palkkakaudesta:

| | |
|--|-----------|
| * kausipalkka | 800 euroa |
| * palkkiotyöansio vähennettynä vastaavan ajan kausipalkalla 480 - 10 x 40 | 80 euroa |
| * erillinen korvaus (8 x 1 euro) | 8 euroa |
| Yhteensä | 888 euroa |

13.7 Palkattomat poissaolot

Päivätyössä (tam 15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35 ja 36) palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla.

Keskeytymättömässä ja jatkuvassa vuorotyössä (tam 37, 17 ja 27) palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta suhteessa työntekijän työvuorojärjestelmän mukaisiin työvuoroihin ja vuorovapaisiin.

Tes-seisokin (6.4.1) sisältäminä palkkakausiona kausipalkasta vähennetään palkaton poissaolo keskeytymättömässä sekä jatkuvassa vuorotyössä (tam 37, 17, 27) kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla, mikäli työntekijän työvuorojärjestelmän säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden lukumäärä kerrottuna luvulla 8 on vähemmän kuin 80.

Mikäli työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta palkkakauden aikana, kausipalkkaa tai sen osaa ei työntekijälle kuitenkaan makseta.

13.8 Palkanmaksu työsuhteen alkaessa

Palkkakautena, jona työntekijän työsuhde alkaa, palkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan ja toisen palkkakauden alusta sovelletaan kausipalkkaa koskevia määräyksiä.

Työsuhteen alkaessa palkkakauden ensimmäisellä viikolla uudelle työntekijälle maksetaan seuraavan viikon palkanmaksupäivänä ensimmäisen viikon säännölliseltä työajalta palkkaennakko. Palkkaennakko vähennetään seuraavana palkanmaksupäivänä.

Työntekijälle, jonka työsuhde alkaa palkkakauden toisella viikolla, palkka maksetaan seuraavan palkkakauden palkanmaksupäivänä.

14 § Palkkaus toiseen työhön siirrettäessä

1. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään alemmpipalkkaiseen työhön, palkkaa ei alenneta ennen kuin 14 päivää on kulunut siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen ja työntekijä on siirtynyt uuteen työhön.

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään korkeapalkkaisempaan työhön, korottuu hänen palkkansa heti uuden työn alkaessa.
2. Mikäli urakkatyöntekijä muun syyn kuin urakkatyön vähyyden takia siirretään toiseen työhön ja toinen työntekijä siirron takia suorittaa hänen työnsä, maksetaan siirretylle työntekijälle aiemman työn mukainen ansio, kuitenkin enintään 14 päivän ajalta siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen.
3. Mikäli ammattitautivaaran alaisena työskentelevä työntekijä siirretään terveydellisistä syistä väliaikaisesti muihin tehtäviin ei hänen säännöllisen työajan ansiotaan (vakioolisineen) tämän siirron johdosta alenneta.
4. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, suosittelevat liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

15 § Keskituntiansio

15.1 Keskituntiansion muodostaminen

Keskituntiansio muodostetaan lisäämällä voimassa olevaan kausipalkan tuntipalkkaan keskimääräinen lisä.

SOV.

Kun työntekijälle maksetaan keskituntiansiota, vuorolisiä tai muita keskimääräiseen lisään sisältyviä palkaneriä ei makseta.

15.2 Keskimääräisen lisän laskeminen

Keskimääräinen lisä saadaan laskemalla yhteen työntekijälle edelliseen vuosineljännekseen sisältyvien palkkakausien aikana kausipalkan tuntipalkan lisäksi maksetut lisät. Lisien yhteissumma jaetaan saman ajanjakson aikana tehdyillä työtunneilla.

Lisiä ovat olosuhde-, sauna- ja vuorotyölisät sekä suorituspalkkatyöstä maksetun kausipalkan tuntipalkan ylittävät osuudet ilman yli-, sunnuntai- ja seisokkityön korotusosuuksia.

SOV.

Keskimääräiseen lisään lasketaan myös mm.

- työnopastuslisät,
- luontaisetukorvaukset ja
- palkkakauden aikana tapahtuneet tuntipalkan tilapäiset muutokset.

Keskimääräiseen lisään ei lasketa mm.

- ylityön, seisokkityön eikä sunnuntaityön korotusosuuksia,
- viikoittaiselta vapaalta maksettuja korvauksia,
- hälytys- ja varallaolorahoja,
- työvälinekorvauksia,
- 30 §:n 6 kohdan mukaisia lisäkorvauksia,
- vajaan palkkakauden erillisiä korvauksia,
- muulta kuin työajalta maksettua palkkaa kuten vuosilomapalkkaa, lomallelähtörahaa, vuorovapaarahaa, sairausajan palkkaa ja palvelusvuosikorvausta eikä
- aloite-, kirjoitus- ja kokouspalkkioita.

Vuosineljänneksen lisien yhteissummasta vähennetään 13.6.1 kohdan perusteella vähennettävät palkanosuudet.

Jos työntekijälle ei voida määrittää keskimääräistä lisää edellisen vuosineljänneksen mukaan, käytetään edellisen kokonaisen palkkakauden keskimääräistä lisää tai vastaavan työntekijäryhmän edellisen vuosineljänneksen keskimääräistä lisää.

Mikäli vuosineljänneksen aikana on teetetty takaisin enemmän kuin kaksi liikaa pidettyä vuorovapaata, korjataan keskimääräinen lisä vähentämällä jakajasta takaisin teetetyt tunnit.

15.3 Keskimääräisen lisän käyttäminen

Keskimääräistä lisää käytetään vuosineljänneksen päättymisen jälkeen toisen tai palkanlaskennan niin vaatiessa kolmannen palkkakauden alusta lukien seuraavan vuosineljänneksen vastaavan palkkakauden alkuun saakka.

16 § Rationalisointi

1. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välisen yleissopimuksen 2. ja 3. luvun yhteistoimintaa koskevia säännöksiä ja liittojen välillä sovittuja alakohtaisia soveltamisohjeita noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Työpaikoilla järjestettäviä työ- ja aikatutkimuksia, jotka tarkoittavat paitsi työn tulosta, myöskin työntekijäin ansioiden parantamista, älköön vastustettako. Edellä olevan johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyissä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijän henkistä eikä ruumiillista ylirasittumista eivätkä vaikuttaa alentavasti heidän normaaleihin ansioihinsa.
3. Sopijapuolet pitävät tarkoituksenmukaisena, että toimeenpantaessa työ- ja aikatutkimuksiin tai muihin rationalisointikeinoihin perustuvia uudistuksia työmenetelmissä, ne käsitellään yhteistoimintamenettelyn/ työehtosopimuksen rationalisointimääräysten edellyttämällä tavalla. Työntekijäin luottamusmiehille on

varattava mahdollisuus perehtyä työ- ja aikatutkimusten suoritustapaan sekä työtutkimusten tuloksiin, samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin.

SOV. Rationalisointiyhteistyö paperiteollisuudessa

Rationalisoinnin tavoitteena on tuottavuuden parantaminen. Tämän lisäksi rationalisointitoiminnan tavoitteena on työympäristön, työolojen, työntekijäin ansioiden ja muitten työehtojen parantaminen, tuotannon vakaa jatkuminen sekä työsuhteen jatkuvuus. Liitot pitävät tärkeänä, että yritykset kiinnittäisivät erityistä huomiota aktiiviseen työvoimapolitiikkaan ja sen suomin eri keinoin mahdollisuuksien mukaan huolehtisivat työsuhteiden jatkuvuudesta niin etteivät rationalisointitoimenpiteet johtaisi työntekijän lomautuksiin tai irtisanomisiin.

Rationalisoinnin vaikutuksesta palkkaukseen sovitaan ottaen huomioon työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä ja palkkausta koskevat määräykset.

Eri yrityksiä koskevat yhteiset työ- ja aikatutkimuksiin perustuvat kehitys- ja tutkimusprojektit samoin kuin työnluokitusjärjestelmät selvitetään ennen niihin ryhtymistä liittojen välillä ja sovitaan toimenpiteistä. Lisäksi on syytä huomioida rationalisointisopimuksen 7 § ja sen soveltamisohjeet.

Määräaikaissuunnitelmat

Yrityksen rationalisointitoiminnan on yrityksen muun toiminnan tavoin oltava suunnitelmallista. Sopijapuolet edellyttävät yritysten laativan määräaikaissuunnitelman rationalisointitoiminnastaan. Suunnitelmasta tulee käydä selville yrityksen rationalisointikohteet sekä niiden suunniteltu toteuttamisaikataulu, niiden vaikutus henkilöstöön sekä henkilöstön uudelleen koulutustarpeeseen.

Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan määräaikaissuunnitelmat kuuluvat kuitenkin yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Yhteistoimintalain 8 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken voidaan paikallisesti sopia siitä, miten rationalisointia koskevia määräaikaissuunnitelmia käsitellään yhteistoimintalaissa säädetyn neuvotteluelvoitteen täyttämiseksi. Ellei tällaista sopimusta ole tehty määräaikaissuunnitelmia koskeva yhteistoimintamenettely toteutetaan yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettely on toimitettava ennen kuin työnantaja ratkaisee määräaikaissuunnitelmien sisältöä koskevat asiat. Mikäli rationalisoinnin määräaikaissuunnitelma koskee sellaisia osastoja, joiden luottamusmiehet eivät ole osallistuneet yhteistoimintamenettelyyn, on määräaikaissuunnitelma

rationalisointisopimuksen mukaisesti pidettävä myös heidän sekä yrityksen työntekijöitä edustavan luottamusmiehen saatavilla.

Määräaikaissuunnitelmat eivät aina ole mitään lopullisten tarkkoja suunnitelmia, joissa olisi ratkaistu kaikki rationalisointitapahtumiin liittyvät osatapahtumat. Tällaisista syistä johtuen yhteistoimintalain tarkoittama yhteistoimintamenettely saattaa tulla kyseeseen vielä määräaikaissuunnitelmien tekemisen jälkeenkin. Ennen kuin henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä tai siirroissa toisiin tehtäviin lopullisesti ratkaistaan, käydään toimenpiteen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot yhteistoimintamenettelyssä läpi. Mahdollista on, että määräaikaissuunnitelmat laaditaan alusta pitäen niin lopullisiksi, että työnantajan lopullinen ratkaisu on tehtävissä välittömästi määräaikaissuunnitelman käsittelemisen jälkeen.

Yhteistoimintalain 11 §:n mukaan työnantajan tulee esittää henkilöstön edustajille ennen tilivuoden alkua vähintään vuodeksi laadittu tuotanto- tai toimintanäkymiin perustuva henkilöstösuunnitelma, jossa on selvitettävä henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset. Tällainen lain mukainen henkilöstösuunnitelma saattaa muodostua varsin samantyyppiseksi rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelman kanssa. Soveltamisohjeissa olevan maininnan mukaan määräaikaissuunnitelma voi sisältää mm. luettelon suunnitelluista rationalisointitapahtumista niin pitkältä ajalta kuin suunnitelmia käsitteleyhetkellä on tiedossa ja arvion henkilöstövaikutuksista. Pääallekkäisen työn välttämiseksi yrityksen on syytä ottaa huomioon edellä selostettu yhteistoimintalain säännös jo rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelmaa laadittaessa.

Uudelleenkoulutus

Rationalisointi ja kehittyvä teknologia tuotantoelämässä vaativat yrityksissä uudelleenkoulutustoimintaa. Uudelleenkoulutukseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota yrityksissä rationalisointi- ja saneerausprojekteja suoritettaessa. Tällöin on uudelleenkoulutusta suunnattava sekä uuden teknologian sisältäviin tehtäviin ryhtyville että uusiin tehtäviin siirtyville.

Uudelleenkoulutus mahdollistaa työntekijöiden sopeutumisen helpommin rationalisoinnin aiheuttamiin muutoksiin organisaatiossa ja tehtävissä. Liitot pitävät tarpeellisena korostaa työntekijöiden uudelleenkouluttamista yritysten rationalisointitoiminnan suunnittelussa ja käytännön toteuttamisessa. Mahdollisimman hyvän ja näin kaikkia osapuolia parhaiten tyydyttävän tuloksen saavuttamiseksi liitot suosittelevat, että uudelleenkoulutus pyritään suuntaamaan ensisijaisesti ammatteihin, jotka parhaiten turvaavat palkkatason säilymisen ja edelleen kehittymisen.

Projektiyhteistyö

Liitot toteavat, että yrityksessä projektiyhteistyötarvetta esiintyy paitsi varsinaisessa rationalisointikohteessa myös rationalisointitoiminnan ulkopuolella. Liitot katsovat, että projektiryhmiä voidaan ja tulee asettaa paikallisesti sopimalla myös muissa kuin rationalisointikysymyksissä, jos tällaisesta katsotaan olevan molemminpuolista hyötyä. Liitot haluavat kuitenkin painottaa sitä, että projektiryhmän tulee olla ensisijaisesti tuotannollisia, teknillisiä, koulutuksellisia ja sosiaalisia kysymyksiä käsittelevä asiantuntijaryhmä, joka toteuttaa sille annettua yleensä teknillisesti, ajallisesti ja tuotannollisesti rajattua kertaluontoista tehtäväkokonaisuutta. Tehtävän kestoajaksi muodostetaan oma projektiorganisaatio toimeksiantoineen.

Projektiryhmän toimintavaltuus voi olla eräissä tapauksissa osapuolten siitä erikseen sopiessa ajallisesti myös toistaiseksi voimassa oleva. Projektiryhmän työskentely ei korvaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmää eikä sen kannanotto sido työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestelmän osapuolia. Projektiryhmässä tulee olla edustettuina tasapuolisesti ne henkilöstöryhmät, joita projekti koskee. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensisijaisesti kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua projektiryhmän työhön ja saada projektia koskevia tietoja heidän toiminta-alueeseensa kuuluvien kysymysten osalta.

IV ERINÄISET KORVAUSMÄÄRÄYKSET

17 § Ylityökorvaukset ja korotettu palkka

17.1 Vuorokautinen ylityö

Työ, jota tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, on vuorokautista ylityötä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

SOV.

Mikäli työaikamuodossa 35, 36 ja 37 työskentelevä työntekijä joutuu jatkamaan työskentelyään välittömästi säännöllisen työvuoronsa päätyttyä, katsotaan tehty työ vuorokautiseksi ylityöksi, vaikka vuorokausi vaihtuisi.

17.2 Viikoittainen ylityö

17.2.1 Pääsääntö

Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaika ylittää säännöllisen viikoittaisen työajan, eikä vapaapäivän siirtämisestä ole sovittu 6.9.2 kohdan mukaisesti.

17.2.2 Vapaavuorokausisääntö

Työaikamuodoissa 17, 27 ja 37 on viikoittaista ylityötä säännöllisen vapaavuorokauden aikana suoritettu työ, mikäli työntekijä jatkaa välittömästi työtään aikaisemmassa työvuorossaan.

Vapaavuorokaudella tarkoitetaan työaikamuodossa 37 työvuorojärjestelmän mukaisten työpäivien välisiä sekä työpäivien ja vuorovapaiden välisiä työehtosopimuksen mukaisia vuorokausia. Vapaavuorokausia eivät kuitenkaan ole 14 vuorokauden vapaajakson aikana vuorovapaiden välissä olevat päivät.

17.2.3 Viidennen päivän sääntö

Viikoittaista ylityötä on viidentenä (lyhyessä kierrossa seitsemäntenä) peräkkäisenä päivänä suoritettu työ, mikäli jonakin vapaavuorokauden jälkeisenä työpäivänä ennen seuraavaa vapaavuorokautta työntekijän työvuoro tai työaikamuoto vaihtuu ja työntekijä työskentelee tänä aikana vähintään yhden työvuoron työaikamuodoissa 17, 27 tai 37.

17.2.4 Siirtymäpalkkakauden sääntö (tam 37)

Työntekijän työvuoron vaihtuessa keskeytymättömässä vuorotyössä on kyseisen palkkakauden 82 säännöllisen työtunnin ylittävä työaika viikoittaista ylityötä.

Työntekijän siirtyessä keskeytymättömään vuorotyöhön tai keskeytymättömästä vuorotyöstä muuhun työaikamuotoon on viikoittaista ylityötä kyseisen palkkakauden 80 säännöllisen työtunnin ylittävä työ.

Jos siirron johdosta tulee ylimääräisiä lepopäiviä, on työntekijälle varattava tilaisuus tehdä työtä niin, että säännöllisen työajan ansio ei alene.

Siirtymäpalkkakauden sääntöä ei sovelleta, jos työntekijä vaihtaa työvuoroa tam 37 työajan lyhentämiseksi tarvittavan työvuorojärjestelmän muutoksen yhteydessä.

17.2.5 Vajaan palkkakauden sääntö

Työntekijän työaikamuodon tai työvuoron vaihtuessa vajaalla palkkakaudella on viikoittaista ylityötä työ, joka ylittää palkkakauden alussa olleen työvuoro- tai työtuntijärjestelmän säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden lukumäärän perusteella lasketun tuntimäärän.

17.2.6 Korvaus viikoittaisesta ylityöstä

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työaikamuodoissa 17, 27 ja 37 tehdystä sekä vapaavuorokausisääntöön perustuvasta viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kuitenkin 100 %:lla korotettu palkka.

17.3 Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen

Kaikki ylityö maksetaan 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen 100 %:lla korotetulla palkalla.

17.4 Yöylityö

Vuorotyössä klo 22.00 ja 06.00 välisenä aikana ja päivätyössä klo 22.00 ja 07.00 välisenä aikana suoritetusta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

SOV.

Jos säännöllinen työaika on sovittu alkavaksi klo 06.00, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka mainittuun kellonaikaan saakka.

17.5 Viikoittaisena vapaa-aikana työskentelyn korvaaminen

Viikoittainen vapaa-aika tulee järjestää keskimäärin 35 tunniksi palkkakauden aikana siten, että viikoittainen yhdenjaksoinen vapaa-aika on kuitenkin vähintään 24 tuntia.

Edellä mainitusta poiketen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (tam 37) ei keskimääräisyyttä tarkastella, vaan viikoittaisen yhdenjaksoisen vapaa-ajan tulee olla 24 tuntia viikossa.

Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään kaikkina viikon päivinä ja siten myös työaikalain 31 §:n tarkoittamana viikoittaisena vapaa-aikanaan, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaisesti.

SOV.

Vähintään puolet viikoittaisesta vapaa-ajasta tulee sijoittua viikon alussa voimassa olleen työtuntijärjestelmän mukaiselle viikon viimeiselle vapaapäivälle.

Työntekijällä ei ole oikeutta tässä kohdassa tarkoitettuun korvaukseen, jos hän on ollut poissa työstä minä päivänä tahansa tai mistä syystä tahansa (esim. vuosiloma, sairaus tai muu vapaapäivä) viikon aikana siten, että työvuorojen väliin jää keskeytymättömässä vuorotyössä 24 tuntia ja muissa työaikamuodoissa 35 tuntia.

17.6 Pääsiäislauantaina tehty työ

Työaikamuodoissa 15, 16, 25, 26, 35 ja 36 korvataan pääsiäislauantaina tehty työ klo 14.00 saakka kuten viikoittainen ylityö.

Työaikamuodoissa 17, 27 ja 37 sisältyy työtuntijärjestelmän mukainen aamuvuoro pääsiäislauantaina kausipalkkaan.

17.7 Seisokkikorvaus

Työstä, jota tehdään 6.4.1 kohdassa tarkoitettujen juhannus- ja jouluseisokkien aikana maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset.

Samalla tavalla korvataan työskentely

- sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä,
- uudenvuodenaaton klo 14.00 ja seuraavan arkipäivän aamun vuorotyössä klo 06.00 ja päivätyössä klo 07.00 välisenä aikana,
- pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain vuorotyössä klo 06.00 ja päivätyössä klo 07.00 välisenä aikana ja
- helluntaiaaton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen aamun vuorotyössä klo 06.00 ja päivätyössä klo 7.00 välisenä aikana.

Päivätyöntekijälle maksetaan seisokkikorvaus myös jouluseisokkia välittömästi seuraavana sunnuntaina tehdystä työstä.

18 § Saunalisä

Lauantain ja juhlapäivän aaton klo 06.00 sekä sunnuntain ja juhlapäivän klo 06.00 välisenä aikana maksetaan työntekijälle kultakin työtunnilta erillisenä lisänä saunalisä, joka on 23,05 % paperiteollisuuden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiosta. (Paperiteollisuuden palkkatilastosarakkeet 5 ja 6 yhteenlaskettuna).

Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivänä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä. Saunalisälle maksetaan työehtosopimuksen edellyttämät seisokki- ja ylityökorotukset.

Muist. 1. Neljännen neljänneksen perusteella määräytyvää saunalisää sovelletaan seuraavan neljännen vuosineljänneksen alusta lukien.

19 § Palvelusvuosikorvaus

19.1 Palvelusvuosikorvauksen määrä

Työntekijälle maksetaan hänen keskituntiansionsa ja työsuhteensa keston perusteella määräytyvä palvelusvuosikorvaus.

Palvelusvuosikorvaus määräytyy tilastovuosineljänneksen viimeiseen päivään yhtäjaksoisesti jatkuneen työsuhteen perusteella seuraavasti:

| Työsuhteen kesto | | | Palvelusvuosikorvauksen määrä | | |
|------------------|----|--------|-------------------------------|---|-----------------|
| vähintään | 1 | vuotta | 2,54 | x | keskituntiansio |
| " | 3 | " | 8,54 | x | |
| " | 6 | " | 14,54 | x | " |
| " | 9 | " | 26,54 | x | " |
| " | 12 | " | 32,54 | x | " |
| " | 18 | " | 38,54 | x | " |

SOV.

Työsuhteen kestoajaan lasketaan yhtäjaksoinen aika Metsäteollisuus ry:n jäsenenä olevan saman yrityksen palveluksessa.

Työsuhteen kestoajaksi karttuu lakisääteisen äitiys-, isyys-, vanhempainloman aikana tai asevelvollisuuden suorittamisen aikana.

Työsuhteen kestoajaksi ei kartu työntekijän ollessa hoitovapaalla, opintovapaalla tai kun työsuhte on muutoin lepäävä.

19.2 Oikeus palvelusvuosikorvaukseen ja sen maksaminen

Työntekijällä on oikeus palvelusvuosikorvaukseen, aina kun hän on työsuhteessa yritykseen korvauksen maksupäivänä. Palvelusvuosikorvaus maksetaan palkanmaksussa käytössä olevan keskituntiansion perusteella tilastovuosineljänneksen päättymistä seuraavana toisena palkanmaksupäivänä.

SOV.

Hoitovapaalla olevalle työntekijälle maksetaan kultakin palvelusvuosikorvauksen maksupäivää edeltävän vuosineljänneksen vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta 1/3 palvelusvuosikorvauksesta.

Vuosineljännekseltä, jona työntekijän työsuhte päättyy tai hän lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan, maksetaan kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta 1/3 palvelusvuosikorvauksesta.

Asevelvollisuuttaan ja asepalvelustaan suorittamassa olevalle työntekijälle ei makseta palvelusvuosikorvausta.

Palvelusvuosikorvausta ei oteta huomioon lomanmääräytymisvuoden ansiossa.

19.3 Palvelusvuosikorvauksen vaihtaminen vapaaksi

Verotusvuoden aikana maksettavat palvelusvuosikorvaukset voidaan vaihtaa yhdenjaksoiseksi enintään neljän viikon pituiseksi vapaaksi tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana. Tällainen oikeus on 50 vuotta täyttäneellä

työntekijällä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa ja paperiteollisuuden työehtosopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta ja hän on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä ja hänet on siirretty toisiin tehtäviin.

20 § Vuorolisät sekä ilta- ja yötyölisät

20.1 Vuorolisät

Työntekijälle maksetaan iltavuorolisää klo 14.00 ja 22.00 ja yövuorolisää klo 22.00 ja 6.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä vuorotyöstä.

Jos paikallisesti sovitun käytännön perusteella vuoron alkamis- ja päättymisajankohta on toinen kuin edellä mainittu, maksetaan vuorolisät kuitenkin 8 tunnin ajalta.

Iltavuorolisän suuruus on 7,14 % ja yövuorolisän 12,81 % paperiteollisuuden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiosta (Paperiteollisuuden palkkatilastosarakkeet 5 ja 6 yhteenlaskettuna).

Edellä mainittuja lisiä sovelletaan seuraavan neljännen vuosineljänneksen alusta lukien.

Työntekijälle, joka jatkaa työtä säännöllisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan tältä ajalta samaa vuorotyölisää kuin silloin työssä olevan vuoron työntekijälle.

SOV.

Kolmivuorotyössä iltavuoron jälkeen tehdyiltä tunneilta (ylityö) maksetaan yövuorolisä 20.3 kohdan edellyttämällä tavalla korotettuna. Kaksivuorotyössä iltavuoron jälkeen tehdyiltä tunneilta (ylityö) maksetaan iltavuorolisä 20.3 kohdan edellyttämällä tavalla korotettuna.

20.2 Ilta- ja yötyölisät (tam 15, 16, 17)

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään työpaikalla käytössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan lisiä seuraavasti:

- klo 16.00 ja 22.00 väliseltä ajalta tehdystä työstä maksetaan iltavuorolisää vastaava korvaus
- klo 22.00 ja 6.00 väliseltä ajalta tehdystä maksetaan yövuorolisää vastaava korvaus.

Työntekijälle, jolle on maksettu tämän kohdan perusteella säännölliseltä työajalta ilta- tai yötyövuorolisää, maksetaan myös säännöllistä työaikaa välittömästi seuraavilta ylityötunneilta sama lisä korotettuna kuin mitä hänelle on maksettu säännölliseltä työajalta.

Iltatyö- ja yötyölisä ei sovelleta 6.4 kohdassa mainittuina seisokkiaikoina tehtävään työhön.

20.3 Lisien korotukset

Edellä mainituille lisille maksetaan yli- ja sunnuntaityökorotus sekä työehtosopimuksen 17.7 kohdan edellyttämät lisät.

21 § Hälytysraha

1. Milloin työntekijä kutsutaan työhön siitä edeltäkäsinkin ilmoittamatta hänen säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikaltaan, maksetaan hänelle tehtävän vaatiman ajan pituudesta riippumatta varsinaisen palkan lisäksi erityistä hälytysrahaa seuraavasti:
 - a) milloin kutsu hälytystyöhön on annettu työntekijän sellaisella vuorokautisen työajan lepotauolla, jota ei ole luettava työaikaan kuuluvaksi, yhden tunnin keskituntiansiota vastaava hälytysraha;
 - b) milloin kutsu hälytystyöhön on annettu työntekijän vuorokautisen työajan ulkopuolella vuorotyöntekijälle klo 06.00 ja klo 22.00 välillä ja päivätyöntekijälle klo 07.00 ja klo 22.00 välillä, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava hälytysraha ja
 - c) milloin kutsu hälytystyöhön on annettu työntekijän vuorokautisen työajan ulkopuolella vuorotyöntekijälle klo 22.00 ja klo 06.00 välillä ja päivätyöntekijälle klo 22.00 ja klo 07.00 välillä, kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava hälytysraha.
2. Lyhyemmästä kuin tunnin työajasta maksetaan yhden tunnin palkka.
SOV.
Työntekijä, joka on poistunut työpaikaltaan, säännöllisen työajan päätyttyä, vaikkei hän ole vielä poistunut tehdasalueelta, on oikeutettu saamaan hälytysrahan.
3. Hälytysrahalle ei tule sunnuntai- tai ylityökorotusta.

22 § Erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn lisät

Poikkeuksellisen raskaissa, likaisissa tai vaikeissa olosuhteissa suoritettavista töistä voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi korotettua palkkaa.

- Muist. 1. Töissä, joissa paikallisesti on sovittu maksettavaksi erittäin likaisen tai erittäin raskaan työn lisää, maksetaan tämä lisä jokaiselle tätä työtä suorittavalle riippumatta siitä mihinkä ryhmään työntekijä kuuluu. Vakanssityöntekijälle maksetaan lisä, jos työ ei kuulu vakanssityöhön.

23 § Matkakustannukset ja päivärahat

23.1 Matkakustannusten korvaaminen

Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään vieraalla paikkakunnalla, korvataan työntekijälle tästä koituvat tarpeelliset matkakustannukset.

23.1.1 Työmatkan alkaminen ja päättyminen

Työmatka ja matkavuorokausi alkavat, kun työntekijä lähtee komennuspaikalle työpaikaltaan tai asunnostaan ja ne päättyvät silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa matka ja matkavuorokausi päättyvät silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

23.1.2 Kunnossapitotyöntekijöiden työkomennuksen ilmoittamismenettely

Pääasiallisesti kunnossapitotehtävissä työskentelevälle työntekijälle ilmoitetaan työkomennuksesta viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Edellä todetusta Ilmoitusajasta voidaan kuitenkin poiketa, jos työntekijän kanssa tehty työsopimus tai työntekijän normaalit työtehtävät muuten vaativat jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia tai jos on kysymyksessä kiireellinen työkomennus.

Pöytäkirjamerkintä

Työkomennuksesta ilmoittamista koskevaa menettelyä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on alkanut 28.3.2011 tai sen jälkeen.

Työkomennuksesta ilmoittamista koskevaa menettelyä sovelletaan myös ennen 28.3.2011 aloittaneeseen työntekijään, mikäli työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumus on pysyvä. Suostumuksen antamista koskeva menettely todetaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä yhteisesti.

Työntekijällä on oikeus peruuttaa edellä todettu suostumus työkomennukseen, mikäli hänen elinolosuhteissa on tapahtunut sellainen ennalta arvaamaton ja merkittävästä muutos, joka ei ole ollut hänen tiedossaan työkomennuksiin suostuttaessa. Peruutus on voimassa edellä todetun muutoksen keston ajan.

23.2 Matkustusajan palkka

Matkustamiseen käytetyltä säännölliseltä työajalta tuleva korvaus sisältyy aikatyötä tekeväälle työntekijälle hänen kausipalkkaansa ja suorituspalkkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan hänen keskituntiansion mukainen korvaus. Mikäli matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan jälkeen, maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan tuntipalkkaa vastaava korvaus siten, että matkustusajan palkkaa sekä palkkaa säännölliseltä työajalta suoritetusta työstä maksetaan

yhteensä enintään 16 tunti vuorokaudessa. Mikäli työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21.00 - 07.00 väliseltä ajalta suoriteta mainittua korvausta.

23.3 Oikeus päivärahaan

Työntekijän oikeus päivärahaan määräytyy noudattaen kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä matkakustannusten korvausten perusteista ja määrästä.

23.4 Oman auton käyttö

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan määräyksestä tapahtuneesta muiden henkilöiden tai tavarankuljettamisesta noudattaen kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä matkakustannusten korvausten perusteista ja määrästä.

23.5 Ateriakorvaus

Kun työntekijällä ei ole työmatkallaan oikeutta päivärahaan eikä hänellä työn vuoksi ole mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, maksetaan hänelle ateriakorvaus verohallituksen kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaan. Ateriakorvaus maksetaan kaksinkertaisena, jos työmatkoineen jatkuu vähintään 10 tuntia.

23.6 Sairaalapäiväraha

Työntekijän joutuessa komennuspaikkakunnalla sairaalahoitoon, työnantaja maksaa hänelle päivärahan asemesta 3,03 euron sairaalapäivärahan vuorokaudelta enintään siihen saakka, kun työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus. Työntekijällä ei ole oikeutta sairaalapäivärahaan, mikäli työntekijä saa korvausta sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella.

23.7 Majoittumiskustannukset

Työnantaja selvittää ennen työkomennusta majoittumismahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä ja järjestää tarvittaessa majoituksen työntekijälle.

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

Verohallinnon verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, mikäli työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä työnantajan hänelle varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

23.8 Työskentely ulkomailla

Ulkomailla tapahtuvan matkatyön työehdoista on tarkoituksenmukaista sopia kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista.

Sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- palkka
- työaika ja ylityö
- vuosiloma
- majoitus
- vakuutukset
- sairastuminen
- verotus
- matkat ja kotona käynti
- keskeytys

Työntekijää ei saa määrätä ulkomaan työkomennukselle ilman hänen suostumustaan, ellei työntekijän kanssa tehty työsopimus tai työntekijän normaalit työtehtävät muuten edellytä matkustamista ulkomaille.

Ulkomaan päivärahat

Päivärahan suuruus ja perusteet määräytyvät noudattaen kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

24 § Muita korvauksia

24.1 Työvälinekorvaus

Työntekijöille, jotka pääasiallisesti joutuvat käyttämään omia työvälineitään siitä etukäteen työnantajan kanssa sovittuaan, maksetaan työvälinekorvausta. Korvaus maksetaan neljännesvuosittain ja sen suuruus on 30 kertaa kausipalkan tuntipalkka tai muu paikallisesti sovittu korvaus.

SOV.

Työvälinekorvaus maksetaan myös vuosiloman ja palkallisen sairausloman ajalta.

24.2 Työvaatekorvaus

Niille toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville työntekijöille, joille työnantaja ei hanki työvaatetusta, maksetaan vuosittain työpukukorvaus. Korvaus on kone-, sähkö-, mittari- ja autokorjausosastojen sekä rakennus- ja ulkotyöosastojen työntekijöille 55,50 euroa ja muille työntekijöille 36,16 euroa.

Korvaus maksetaan syyskuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä tai muuna paikallisesti sovittuna ajankohtana.

24.3 Yhteiskunnalliset luottamustehtävät

Työnantaja korvaa työntekijälle sen ansionmenetyksen, mikä työntekijälle aiheutuu sellaisen kunnallisen luottamustehtävän hoitamisesta hänen työaikanaan, josta kunta tai kuntainliitto kuntalain 42 §:n mukaan on velvollinen suorittamaan ansionmenetyksen korvauksen.

SOV. Kunnalliset luottamustehtävät

Ansionmenetyksen korvaus maksetaan vain em. toimielinten varsinaisiin kokouksiin käytetyltä ajalta. Välittömästi ennen kunnallisvaltuuston kokousta pidettävään (yleensä enintään yhden tunnin pituiseen) ryhmäkokoukseen voi valtuuston jäsenenä toimiva työntekijä osallistua ansion tästä alenematta. Työntekijän on välittömästi kokouksen jälkeen palattava työpaikalle. Kuitenkin voidaan paikallisesti sopia, että kokousta ennen tai sen jälkeen jäävän erityisen lyhyen työssäoloajan vuoksi työntekijän ei tarvitse tulla työpaikalleen ansion tästä alenematta. Työntekijä on velvollinen heti tiedon saatuaan ilmoittamaan työnantajalle kokousajankohdasta.

Työntekijän on korvauksen järjestelyjen vuoksi myötävaikutettava siihen, että kunnan työnantajalle suoritettava korvaus voidaan hoitaa mahdollisimman joustavasti ja nopeasti toimittamalla todistus kokouksen kestoajasta ja osallistumisesta sekä allekirjoittamalla valtakirja, jolla työnantaja oikeutetaan nostamaan kunnan maksama ansionmenetyksen korvaus. Tarvittavat toimenpiteet pitää suunnitella paikallisesti kunnan palkkiosääntö ja maksutavat huomioon ottaen.

Samoin perustein korvaus suoritetaan myös verotuksen oikaisulautakunnan kokouksiin osallistumisista.

24.4 50- ja 60-vuotispäivät

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä on oikeus saada palkallisesti vapaaksi 50- ja 60-vuotispäiväkseen sattuvat työvuoronsa.

SOV.

Kolmivuorotyössä vapaita ovat juhlapäivän kanssa samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat yövuorot.

24.5 Lähiomaisen hautauspäivä tai oma hääpäivä

Työntekijällä on oikeus saada palkalliseksi vapaaksi lähiomaisen hautauspäiväksi sekä omaksi hääpäiväksi sattuva työvuoronsa.

SOV.

Lähiomaisena pidetään avio- tai avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- tai avopuolison vanhempia.

24.6 Lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti on äiti tai isä oikeutettu palkalliseen poissaoloon lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi välttämättömän, lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta.

Poissaolon edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai sairastuneen lapsen äiti tai isä on yksinhuoltaja.

Poissaoloajalta maksetaan palkka myös, jos toinen ansiotyössä oleva puoliso ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen, asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin kertausharjoituksiin osallistumisen tai muun sellaisen tilapäisen esteen vuoksi voi hoitaa lasta eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi.

Poissaolosta on annettava 25.2.1 kohdan mukainen selvitys.

SOV.

Tämän kohdan 3. kappaletta sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Äidin tai isän tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Huoltajan tulee esittää selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Lapsen sairastuessa kesken työpäivän maksetaan palkka lapsen sairastumispäivältä työvuoron loppuun. Sairastumispäivää seuraavaan poissaolopäivään sovelletaan 25.1.2 kohdan karenssiaikaa koskevia määräyksiä. Saman sairastumisen johdosta on vain toisella vanhemmista oikeus poissaoloon.

Lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus määräytyy kussakin tapauksessa erikseen ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu.

Palkallinen poissaolo on työssäolon veroista aikaa vuosiloman pituutta määrättäessä.

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä ja vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Palkallisen poissaolon pituus on tällöin edestakaiseen työmatkaan kuluva aika.

24.7 Kutsunta

Työntekijä saa palkalliseksi vapaaksi kutsuntapäiväksi tai valintatilaisuuspäiväksi sattuvan työvuoronsa sekä on oikeutettu palkalliseen poissaoloon kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen ajalta.

24.8 Reservin harjoitukset

Reservin harjoitusten ajalta työnantaja maksaa palkkaa siten, että työntekijä saa reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

SOV.

Vuorovapaat kuluvat reservin harjoitusten aikana. Työntekijä saa vuorovapajaksoilta normaalin palkan sekä valtion maksaman reserviläispalkan.

24.9 Poissaoloajan palkka ja poissaolosta ilmoittaminen

Tässä pykälässä tarkoitettu poissaoloajan palkka maksetaan, kuten sairausajan palkasta on 25.7.1. kohdassa määrätty.

SOV.

Maksaminen edellyttää, että poissaolo sattuu työntekijän säännöllisen työvuoron ajalle.

Työntekijän on ilmoitettava poissaolostaan työnantajalle viipymättä siitä tiedon saatuaan ja hoidettava poissaolonsa tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

24.10 Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 3 momentissa tarkoitettua vaikeaa sairautta tai vammaa (valtioneuvoston päätös 1335/04), on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

25 § Työntekijän sairastuminen, tapaturma, äitiysvapaa ja lääkärintarkastukset

25.1 Sairausajan palkka

25.1.1 Oikeus sairausajan palkkaan

Työntekijällä, joka sairauden tai tapaturman johdosta on estynyt tekemästä työtä, on oikeus sairausajan palkkaan tässä kohdassa määrättyllä tavalla.

25.1.2 Työsuhde on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta

Työntekijällä, jonka työsuhde on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta maksetaan palkka toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä tai vuorovapaa enintään siihen saakka kunnes sairausvakuutuslain mukainen oikeus sairauspäivärahaan alkaa. Sairausajan palkka maksetaan myös odotuspäivältä (karenssipäivä) sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuttua koko sairausvakuutuslain mukaisen odotusajan.

Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta on viimeksi suoritettu sairausvakuutuslaissa tarkoitettua päivärahaa.

SOV.

Sairauden alkaessa kesken työvuoron, maksetaan palkka vuoron loppuun ja odotuspäivä on seuraava työpäivä tai vuorovapaa.

Työntekijällä, joka työssä sattuneen tapaturman johdosta on estynyt tekemästä työtä, on oikeus sairausajan palkkaan enintään 35 päivän pituiselta ajanjaksolta.

25.1.3 Työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta

Jos työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta, on työntekijällä oikeus saada sairausajan palkka enintään 35 päivän pituiselta ajanjaksolta työkyvyttömyyden alkamispäivästä lukien.

Vastaavasti ajanjakso on:

- 42 päivää työsuhteen kestänyt vähintään viisi vuotta ja
- 56 päivää työsuhteen kestänyt vähintään kymmenen vuotta.

SOV.

Kesken työvuoroa sairastuneelle maksetaan palkka työvuoron loppuun ja 35, 42 tai 56 vuorokauden jakso alkaa seuraavasta päivästä.

Sairauden päättyessä vuorovapaiden aikana ja työntekijän sairastuttua uudelleen selvästi tervehtymisensä jälkeen alkaa uusi sairausajan palkanmaksujakso. Palkka maksetaan myös silloin, kun kysymyksessä on sairausvakuutuslaissa tarkoitettu saman sairauden uusiutuminen.

25.2 Sairaudesta annettava selvitys

25.2.1. Lääkärintodistuksen esittäminen

Sairausajan palkanmaksu edellyttää, että työntekijä esittää vaadittaessa sairaudestaan lääkärintodistuksen tai poissaolostaan terveydenhoitoviranomaisen määräyksen.

SOV.

Paikallisesti voidaan sopia, että työterveyshoitajan antama todistus on riittävä peruste sairausajan palkan maksamiseksi.

25.2.2 Lääkärintodistuksen esittäminen saman sairauden uusiutuessa

Saman sairauden uusiutuessa vähintään 6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, on sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä se, että työntekijä esittää yrityksen työterveyslääkärin tai työnantajan hyväksymän muun lääkärintodistuksen sairaudesta työnantajan vaatiessa.

Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

25.2.3 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

Edellä 1 kohdassa määrätystä poiketen työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajanpalkkaa enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta.

Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa 1 kohdan mukainen selvitys.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esimiehelle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tarvittaessa työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn seurauksena työntekijä menettää oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstään.

SOV.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella edellyttää työpaikalla työhönpaluukeskustelun mahdollistamista sen selvittämiseksi, ovatko poissaolot työstä johtuvia.

25.3 Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työsuhteen jatkuttua vähintään kuusi kuukautta, maksetaan äitiysvapaalla olevalle työntekijälle palkka 35 työpäivältä ja jos työsuhde on jatkunut vähintään 5 vuotta 45 työpäivältä.

Keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) palkka maksetaan työvuorosta riippumatta seuraavasti:

Työsuhde vähintään 6 kk:

30 työpäivän palkka kta:n mukaan

5 vuorovapaan palkka kta:n mukaan

5 työpäivältä su-korotusosuus kta:n mukaan

Työsuhde vähintään 5 v:

38 työpäivän palkka kta:n mukaan

7 vuorovapaan palkka kta:n mukaan

6 työpäivältä su-korotusosuus kta:n mukaan

Äitiysvapaan palkka maksetaan 4 ensimmäisenä palkanmaksupäivänä äitiysvapaan alusta lukien siten, että kunakin palkkapäivänä suoritetaan yksi neljäsosa palkan kokonaismäärästä.

Adoptoitaessa alle 7-vuotias lapsi maksetaan toiselle, kotiin jäävälle adoptiovanhemmalle palkkaa edellä mainitulla tavalla. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että työntekijä noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä.

Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahakauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Muilta osin tässä kohdassa määrätyn palkan maksamiseen sovelletaan 25.7 kohdan määräyksiä.

25.4 Lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa 25.7 kohdan mukaisesti ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Ansionmenetyks korvataan myös seuraavissa tapauksissa:

- Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.
- Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
- Työntekijä on otettu sairausoireiden vuoksi sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi.
- Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

- Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.
- Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
- Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Korvauksen suorittaminen edellyttää, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä suoriteta.

Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettujen lääkärintarkastusten ajalta, jos työntekijän työsuhde on kestänyt vähemmän kuin kuusi kuukautta.

25.5 Lakisääteiset terveystarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työsuhteen aikana suoritettavasta terveystarkastuksesta tai tutkimuksesta sekä siihen liittyvistä matkoista hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta, kun kyseessä on

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1484/01) tarkoittama ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytty toimenpide,
- nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) tai säteilylaissa (592/91) tarkoitettu toimenpide tai
- työterveyshuoltolain (1383/01) edellyttämä tarkastus, joka johtuu työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Muulla paikkakunnalla tehtävästä tutkimuksesta tai jälkitarkastuksesta maksaa työnantaja myös päivärahan.

Työntekijän vapaa-aikana tehdyn tarkastuksen ajalta maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa vastaava summa.

25.6 Hammassairaudet

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus 25.7 kohdan mukaisesti hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

25.7 Sairausajan palkan maksaminen ja päivärahojen yhteensovitus

25.7.1 Sairausajan palkan maksaminen

Sairausajan palkka maksetaan kausipalkkana, jonka lisäksi maksetaan työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyö- ja saunalisät.

Suorituspalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan kausipalkan lisäksi keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus.

SOV.

Aika- ja suorituspalkkatyötä tehneelle työntekijälle maksetaan sairausajan palkka sen palkkausmuodon mukaan, jossa enin osa palkkakauden säännöllisen työajan työtunneista on tehty.

Sairausajan palkka maksetaan korotettuna työtuntijärjestelmän mukaiselta sunnuntailta, arkipyhältä ja 17.7. kohdan 2 kappaleessa tarkoitettulta ajanjaksolta ja juhannusviikon keskiviikon klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 sekä jouluaatonaaton klo 22.00 ja jouluaaton klo 06.00 väliseltä ajalta.

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

SOV.

Ammattiosastojen ja niiden luottamusmiesten tulee toimia väärinkäytösten estämiseksi.

Sairausajan palkkaetuksien väärinkäyttö saattaa johtaa työ sopimuslain säännösten perusteella työ sopimuksen päättämiseen.

25.7.2 Päivärahojen yhteensovitus

Sairausajan ja äitiysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahana taikka siihen verrattavana muuna korvauksena lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta palkasta siltä osin kuin se maksetaan työntekijälle

hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan tai äitiysvapaan palkan, on hän 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.

SOV.

Ajanjaksolta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, maksetaan sairausvakuutuslain ja tapaturmavakuutuslain mukainen päiväraha työnantajalle myös vuorovapaiden ajalta.

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, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan- tai äitiysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

26 § Vuosilomat

26.1 Vuosilomalaki ja keskusjärjestöjen välinen lomapalkkasopimus

Työntekijän vuosilomiin nähden noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja keskusjärjestöjen välillä allekirjoitettua lomapalkkasopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

SOV.

Lomapalkkasopimuksen mukaista ansiota laskettaessa loman määräytymisvuosi on 1.4. - 31.3. aikaa vastaavat palkkakaudet (II, III, IV ja I tilastovuosineljännes).

Lomapalkkasopimuksen mukaista keskituntiansiota laskettaessa palkkakaudelle, jossa on sekä työtä että vuosilomaa, kausipalkka jaetaan työtuntijärjestelmän työvuorojen ja loma-aikaan sisältyvien vuorovapaiden suhteessa.

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

SOV.

Vuosilomalain 24 §:n mukaan ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Tätä määräystä on tulkittava siten, että vuosiloma ei

saa alkaa työntekijän vapaapäivänä, jos vuosilomaan kuuluvien tai siihen liittyvien vapaapäivien lukumäärä vähenisi.

Mikäli työntekijän vuosiloma alkaa tai päättyy kesken neljän yövuoron, työntekijää ei kutsuta työhön vajaaksi yövuoroksi ja kausipalkka maksetaan täytenä. Vuosiloma ei kulu työaikamuodoissa 37, 17 ja 27 tes-seisokkina.

26.2 Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolon veroisia päiviä vuosiloman pituutta laskettaessa ovat vuosilomalaisissa määrättyjen työssäolopäivien lisäksi:

- ammattiyhdistyskoulutukseen enintään yhden kuukauden pituisiin kursseihin käytetyt työpäivät;
- tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitetut vuorovapaat;
- Sähköalojen ammattiliiton hallituksen tai edustajiston kokoukseen sekä SAK:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumisen ajalle sattuvat työvuo-rot. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta;
- enintään 12-tuntisia työvoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat.

26.3 Loma keskeytymättömässä vuorotyössä

26.3.1 Loma vaihtoehdossa 1, jossa kesäajaksi vuoro jaetaan enintään viiteen ryhmään

Jokainen vuoron ryhmä saa 26 vuorokauden yhdenjaksoisen vapaan 18.5. - 16.9. välisenä aikana. Vapaajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 106 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan 14 vuorokauden vuorovapaajakson tai kahden 6 vuorokauden vuorovapaajaksojen aikana.

Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 26 vuorokauden vapaan ja syksyn kahden 6 vuorokauden vuorovapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan 6 vuorokauden vuorovapaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (=merkklausloma).

Työvuorojärjestelmän määräytyessä edellä 6.8.3 kohdassa tarkoitettuna lyhyenä kiertona jokainen vuoron ryhmä saa 24 vuorokauden yhdenjaksoisen vapaan 18.5.-16.9. välisenä aikana. Vapaajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 104 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan neljän vapaajakson aikana.

Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 24 vuorokauden vapaassa ja syksyn neljässä vuorovapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavien

vapaajaksojen aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (=merkkausloma).

SOV.

Työntekijällä, jolla on oikeus 30 lomapäivään jää syksyn 14 vrk:n vapaajaksoon yleensä 8 - 12 lomapäivää. Loput jaksoon sisältyvästä 14 vrk:n vapaasta on työvuorojärjestelmän mukaisesti vuorovapaapäiviä.

Mikäli em. järjestelyjen johdosta vuorovapaita jää antamatta, menetellään näiden vuorovapaiden suhteen 6.8.8 kohdan mukaisesti.

26.3.2 Loma vaihtoehdossa 2, jossa kesääjaksi muodostetaan kuudes vuoro

Kukin vuoro saa yhtäjaksoisen 22 vuorokauden vapaan 26.5. - 4.9. välisenä aikana, johon sisältyy vuosilomalain mukaisesti lomapäiviä.

Loppuosa vuosilomasta annetaan seuraavan 14 vuorokauden vuorovapaaajakson tai seuraavien kolmen 6 vuorokauden vuorovapaaajaksojen aikana. Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 22 vuorokauden vapaan ja syksyn 14 vuorokauden tai kolmen 6 vuorokauden vuorovapaaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan 6 vuorokauden vuorovapaaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (= merkkausloma).

Mikäli em. järjestelyjen johdosta vuorovapaita jää antamatta, menetellään näiden vuorovapaiden suhteen 6.8.8 kohdan mukaisesti.

Esimerkki:

Keskeytymättömässä vuorotyössä syksyllä olevat lomat toteutetaan seuraavasti (6. vuoro kesäaikana).

Ansaittuja lomapäiviä 30

| | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|
| Työvuorot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 100 vrk:n jakson lomapäivien lukumäärä | 15 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Syksyn varsinaisen lomajakson lomapäivien lukumäärä (3x20 vrk:n jakso) | 12 | 12 | 11 | 12 | 12 |
| Merkkauslomajakso | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 |

Työvuoro
seisokki/työvuoro/lomapäivä

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
| Varsinainen syksyn lomajakso | A | L | - | Y | I |
| | A | L | L | Y | I |

| | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|
| - | A | L | Y | I | |
| I | A | - | Y | - | |
| I | A | - | - | Y | |
| I | A | L | L | Y | |
| I | - | A | L | Y | |
| - | I | A | L | Y | |
| Y | I | A | V | - | |
| Y | I | A | - | L | |
| Y | I | - | A | L | |
| Y | - | I | A | - | |
| - | Y | I | A | L | |
| L | Y | I | A | L | |
| L | Y | I | - | A | |
| L | Y | - | I | A | |
| L | - | Y | I | A | |
| - | L | Y | I | A | |
| A | - | Y | I | - | |
| A | L | Y | - | I | |
| A | L | - | Y | I | |
| <hr/> | | | | | |
| Merkkauslomajakso | A | - | L | Y | I |
| | - | A | V | Y | I |
| | I | A | V | Y | - |
| | I | A | V | - | Y |
| | I | A | - | - | Y |
| | I | - | A | V | Y |
| | - | I | A | V | Y |
| | Y | I | A | V | - |
| | Y | I | A | - | - |
| | Y | I | - | A | V |
| | Y | - | I | A | V |
| | - | Y | I | A | V |
| | L | Y | I | A | - |
| | V | Y | I | - | A |
| | L | Y | - | I | A |
| | L | - | Y | I | A |
| | - | - | Y | I | A |

26.3.3 Loman sijoittaminen 24 lomapäivään oikeutetuilla

Työntekijälle, joka on oikeutettu 24 lomapäivän vuosilomaan, jää syksyllä olevan vuosiloman osan yhteyteen yleensä 2 - 8 lomapäivää. Koska em. vapaajaksoihin sisältyy yleensä enemmän arkipäiviä kuin vuosilomalain mukaisia lomapäiviä on jäljellä, on työntekijä velvollinen tulemaan työhön vapaajakson alku- tai loppuajaksi. Työpäivien lukumäärä on sama kuin vapaajakson alku- tai loppuosaan sisältyvien vuorovapaiden lukumäärä.

26.3.4 Loman antaminen tuotantoseisokin yhteydessä

Tuotannollisista syistä aiheutuneen seisokin johdosta voidaan vuosiloma antaa yhdenjaksoisena. Lomasta voi tällöin olla 26.5. - 4.9. jakson ulkopuolella enintään kuusi lomapäivää.

SOV.

Maininta vuosiloman yhdenjaksoisuudesta tarkoittaa 24 lomapäivää.

Niille työntekijöille, jotka eivät saa vuosilomaa tai loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, pyritään järjestämään työtä, jos he ennen loman alkamista ilmoittavat sitä haluavansa.

Tuotannollisista syistä toimeenpantava tuotantoseisokki voidaan järjestää paikallisesti sopimalla jakamalla kesäaikana annettava vuosiloma kahteen osaan. Tällöin työntekijän toisen yhdenjaksoisen vuosiloman osan vähimmäispituus on 12 lomapäivää.

26.3.5 Vuosiloman siirto työntekijän sairastuessa

Työntekijän sairastuessa ennen vuosilomaa tai sen aikana loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään. Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella ei oikeuta vuosiloman siirtoon.

Näissä tapauksissa sairausajan palkka maksetaan työtuntijärjestelmässä olevien vuorovapaiden mukaisesti. Tällöin vuorovapaat eivät kulu.

SOV.

Nämä työtuntijärjestelmän vuorovapaat luetaan säännöllisten työvuorojen veroisiksi vuorovapaita ansaittaessa. Vastaavasti siirretyn loman ajalta vuorovapaita ei ansaita silloin, kun loma pidetään saman verotusvuoden aikana.

Työntekijän sairastuessa ennen syksyllä olevaa merkkauslomaa voidaan loma siirtää kuluvan verotusvuoden vuorovapaajaksoihin siten, ettei siirto vaikuta työntekijän vuosilomapäivien lukumäärään.

26.4 Lomallelähtöraha

Työntekijälle maksetaan toukokuun toisena palkanmaksupäivänä lomallelähtörahana 13 tunnin palkka kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta.

Lomallelähtörahan laskentaperuste on I vuosineljänneksen jälkeen 3. palkkakauden alkaessa voimassa oleva keskituntiansio korotettuna 3,4 prosentilla. Mikäli edellä mainittua I neljänneksen keskituntiansiota ei ole käytettävissä, käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota (15 §).

Osa-aikatyöntekijälle maksetaan lomallelähtörahana 13 tunnin korvaus kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta, mikäli työntekijän keskimääräinen säännöllinen vuorokautinen työaika on vähintään 4 tuntia.

Työntekijän keskimääräisen työajan ollessa alle 4 tuntia vuorokaudessa maksetaan kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta keskimääräistä vuorokautista työaika vastava korvaus keskituntiansion mukaan.

SOV.

Työntekijän siirtyessä samassa yrityksessä toisen työehtosopimuksen piiristä paperiteollisuuden sopimuksen piiriin, maksetaan hänelle lomallelähtörahaa (13 x kta/kukin lomaan oikeuttava kuukausi) niiltä kuukausilta, joilta työntekijään on sovellettu tätä sopimusta.

Työntekijän siirtyessä samassa yrityksessä pysyvästi paperiteollisuuden sopimuksen piiristä toisen työehtosopimuksen piiriin työsuhteen katkeamatta, maksetaan hänen siirtyessään lomallelähtöraha (13 x kta/kukin vuosilomaan oikeuttava kuukausi).

26.5 Loma-ajan palkanmaksu

Kausipalkka maksetaan loma-aikana normaaleina palkanmaksupäivinä. Kausipalkan kertoimena käytetään sen palkkakauden kerrointa, jolloin loma alkoi.

Työntekijän loman alkaessa palkkakausien vaihteessa käytetään kertoimena päättyneen palkkakauden kerrointa.

SOV.

Mikäli työntekijän vuosiloman aikana astuu voimaan palkankorotus, korotetaan loman aikana maksettavia kausipalkkoja vastaavasti.

26.6 Lomapalkan tasuserä

Työntekijälle maksetaan lomapalkan tasuserä heinäkuun ensimmäisenä palkanmaksupäivänä lomapalkkasopimuksen mukaisen lomapalkan ja loma-ajalta maksettavien kausipalkkojen erotus.

Lomapalkan tasuserä määritetään vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta lomapalkasta loma-ajan kausipalkkoja vastaava laskennallinen rahamäärä. Vähennettävän rahamäärän suuruus lasketaan kertomalla lomapäivien lukumäärä luvulla 6,67 ja työntekijän tasuserän maksua edeltävän palkkakauden alussa voimassaolevalla kausipalkan tuntipalkkatekijällä.

Työntekijän työsuhteen päättyessä lomapalkan tasuserän maksamisen jälkeen, mutta ennen kaikkien päättyneen lomanmääräytymisvuoden vuosilomapäivien pitämistä, lomakorvauksesta vähennetään jo maksettu tasuserä ja pidetyn vuosiloman ajalta maksetut kausipalkat.

26.7 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä lomakorvaus maksetaan lomapalkkasopimuksen mukaan. Lisäksi maksetaan lomallelähtörahana kultakin vuosilomalain lomaan oikeuttavalta kuukaudelta 13 tunnin palkka voimassa olevan keskituntiansion (15 §) mukaan.

26.8 Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkka ja lomakorvaus

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä. Palkkapäivänä maksetaan kultakin palkkakauteen sisältyvältä lomapäivältä päiväpalkkana yksittäisen lomapäivän osuus lomapalkan kokonaismäärästä.

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkan ja lomakorvauksen kokonaismäärä lasketaan sovittamalla yhteen työntekijän lomapalkkasopimuksen mukainen lomapalkka ja laskennallisen kausipalkan avulla laskettava mahdollinen lomapalkan tasauseränä vähennettävä summa. Lomapalkan tasauserän määrä lasketaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta lomapalkasta laskennallinen kausipalkka. Laskennallinen kausipalkka saadaan kertomalla lomapäivien lukumäärä 6,67:llä ja työntekijän loman ensimmäisen osan alkua edeltävän palkkakauden alussa voimassaolevalla kausipalkan tuntipalkkatekijällä.

Mikäli laskennallisen kausipalkan määrä on suurempi kuin lomapalkkasopimuksen mukainen lomapalkka, vähennetään lomapalkasta osa-aikatyön ja kokoaikatyön työajan suhteen perusteella määräytyvä osa lomapalkan tasauserästä. Muussa tapauksessa loma-ajan palkan ja lomakorvauksen kokonaismäärä lasketaan lomapalkkasopimuksen mukaan.

SOV.

Palkkakauden sisältäessä sekä vuosiloma- että työpäiviä, lasketaan työpäivien kausipalkka siten kuin työehtosopimuksen palkattomia poissaoloja koskevassa 13.7 kohdassa todetaan.

27 § Työturvallisuus

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.
2. Työsuojeluyhteistyössä noudatetaan TT:n ja SAK:n 4.6.1997 allekirjoittaman yleissopimuksen määräyksiä. Lisäksi tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen (28.5.1985).
3. Työnantajan tulee järjestää työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettuja terveystarkastuksia silloin kun asianomaisen työntekijän muuttuneet olosuhteet ja lääketieteellinen tietämys huomioon ottaen on perusteltua aihetta epäillä työstä johtuvan työntekijälle terveydellistä vaaraa.

Asian käsittely ja esityksen tekeminen näistä terveystarkastuksista kuuluu ensisijaisesti keskustyösuojelutoimikunnille, milloin sellainen on perustettu, tai työsuojelutoimikunnalle.

4. Työnantaja antaa tiedot työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen 1202/2001 mukaisesti käyttöturvallisuustiedotteella työsuojeluvaltuutetulle sekä asianomaiselle työosastolle. Paikallisesti voidaan sopia siitä järjestelmästä, jolla kemiallisen aineen toimittajalta saatavan käyttöturvallisuustiedotteen mukaiset tiedot ja muut käyttöön liittyvät työsuojelliset vaatimukset saatetaan käyttöpaikoilla tietoon.

Käytössä olevat kemialliset aineet ja niiden käyttöturvallisuustiedotteet tarkastetaan vuosittain.

SOV. LUETTELO KÄYTETTÄVISSÄ OLEVISTA KEMIKAALEISTA

Tarvittavat kemiallisia aineita koskevat käyttöturvallisuustiedotteet kootaan työosastokohtaisiin mappeihin, jotka pidetään kaikkien aineita käyttävien saatavilla.

Jokaiselle käyttö- ja annostelupaikalle laaditaan ohjeet, joista on yhdeltä riviltä nähtävissä kunkin kemiallisen aineen vaikutukset ihmiseen ja käytössä tarvittavat suojavälineet.

Työnantaja on linjaorganisaationsa puitteissa vastuussa kemiallisten aineiden käytöstä, pakkausten merkintöjen säilymisestä, tyhjien pakkausten hävittämisestä, tarpeellisista suojavälineistä sekä aineiden turvallisen käytön opastuksesta.

Lisäksi on otettava huomioon työturvallisuuslain määräykset varoitus- ja ohjetauluista. Työntekijöiden opetuksen osalta viitataan erityisesti työturvallisuuslain 14 §:n 1 momentin, 50 §:n 1 momentin ja 46 §:n määräyksiin.

Yhteistyö työterveyshuollossa

Työterveyshuollon suunnitelmallinen toteuttaminen työpaikoilla edellyttää, että työpaikkakohtaisesti laaditaan toimintasuunnitelma, jossa käsitellään työterveyshuoltolain 8 §:ssä tarkoitettuja asioita.

Tällaisia asioita ovat seuraavat:

- työterveyshuollon aloittamisen ajankohta
- järjestämistapa
- terveydenhuollon ammattihenkilöiden määrä ja laatu
- lakisääteiset toimintamuodot
- vapaaehtoinen muu ehkäisevä toiminta
- sairaanhoitotoiminta
- terveyshuollon ammattihenkilöiden osallistuminen asiantuntijoina työsuojelutyöhön

- työterveyshuollon toimitilat.

Toimintasuunnitelman käsittelyn lisäksi on edellä mainittuja asioita käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa tai, jollei tätä ole, työsuojeluvaltuutetun kanssa, kun toiminnan käynnistäminen, olennainen muuttaminen tai laajentaminen taikka sen lopettaminen sitä edellyttävät. Asian käsittely tapahtuu työsuojelusopimuksen edellytyksin.

Sairausvakuutuslain 13 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan työsuojelutoimikunnalle, tai mikäli tätä ei ole, työsuojeluvaltuutetulle on varattava tilaisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon korvaushakemuksesta. Korvaushakemuksen yhtenä osana on toimintakertomus, jonka runkona käytetään kansaneläkelaitoksen tähän tarkoitukseen laatimaa mallia. Korvaushakemuksesta mahdollisesti ilmenevät yksilöidyt palkkatiedot ovat tietoja, joita ei esitetä työsuojelutoimikunnalle tai työsuojeluvaltuutetulle.

Sähkölaki ja varmuusmääräykset

Työturvallisuuskysymyksiin liittyen on työehtosopimusneuvotteluissa todettu sähkötoita koskevien turvallisuusohjeiden noudattamisen välttämättömyys. Tästä syystä liitot kehottavatkin kiinnittämään sähkötoiden osalta erityistä huomiota sähkölain ja siihen liittyvien varmuusmääräysten noudattamiseen. Työturvallisuuskysymyksiin nähden noudatetaan muutoin niitä soveltamisohjeita, jotka keskusliitot myöhemmin antavat.

28 § Ryhmähenkivakuutus

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

VI NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET

29 § Neuvottelujärjestysmääräykset

Jos tämän työehtosopimuksen, jonkin muun työehtosopimuksena noudatettavan liittojen välillä solmitun sopimuksen tai edellä mainittujen sopimusten perusteella paikallisesti sovittujen työehtosopimuksen osana noudatettavien sopimusten tulkinnasta syntyy erimielisyyttä, tulee paikallisten osapuolten pyrkiä selvittämään erimielisyys neuvottelemalla paikallisesti.

Myös muut kuin edellä mainitut erimielisyydet tulee pyrkiä selvittämään neuvottelemalla paikallisesti.

Mikäli paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, laaditaan asiasta erimielisyysmuistio. Muistiossa selvitetään lyhyesti erimielisyyden sisältö ja osapuolten kannat siihen. Paikalliset osapuolet allekirjoittavat muistion ja lähettävät sen liitoille.

Toisen liiton esittäessä neuvotteluja tässä kohdassa tarkoitettussa asiassa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Liittojen välisen neuvottelun tuloksesta laaditaan pöytäkirja tai erimielisyyspöytäkirja, mikäli asian ratkaisusta ei päästä yhteisymmärrykseen. Liitot voivat harkintansa mukaan myös palauttaa asian paikallisesti neuvoteltavaksi.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen edellä 1. kappaleessa mainituista asioista, voidaan ne saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuinlain estämättä voidaan työrauhakanteeseen nostettu vastakanne saattaa työtuomioistuimen tutkittavaksi, vaikka asiasta ei osapuolten kesken ole neuvoteltu.

Liittojen edustajat voivat toisen tai molempien paikallisten osapuolten pyynnöstä osallistua tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevilla työpaikoilla käytäviin työnantajan ja työntekijäpuolen välisiin neuvotteluihin, vaikka osapuolet eivät ole tehneet erimielisyysmuistiota. Osallistumisesta paikallisiin neuvotteluihin tulee ilmoittaa hyvissä ajoin etukäteen toiselle liitolle. Mikäli tämä ei ole asian kiireellisuuden ja ennalta arvaamattomuuden vuoksi mahdollista, on osallistumisesta kuitenkin tiedotettava ennen neuvottelujen alkamista. Ilmoituksen tulee sisältää tieto neuvottelupäivästä ja neuvoteltavasta asiasta. Neuvottelut voidaan pitää siinäkin tapauksessa, ettei toinen liitoista lähetä edustajaansa neuvotteluihin. Ellei näin ilmoitetuissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, menetellään tämän pykälän erimielisyyksien sovittelua koskevien määräysten mukaisesti.

Sähköalojen ammattiliitto ry:n toimitsijalla on oikeus käydä tutustumassa tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien työpaikkojen olosuhteisiin ilmoitettuaan tästä asianomaisen työpaikan johdolle.

VII SUHDEMÄÄRÄYKSET

30 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

30.1 Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimus ja työsuojelusopimus

TT:n ja SAK:n 4.6.1997 allekirjoittaman yleissopimuksen lisäksi on luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin noudatettava mitä jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.

Yleissopimuksen 4. luvun ja 3. kohdan tarkoittamaa pääluottamusmiehen ehdokassuojaa ja pääluottamusmiehen jälkisuojaa sovelletaan tämän sopimuksen tarkoittamaan luottamusmiehesdokkaaseen ja luottamusmieheen.

30.2 Luottamusmies

30.2.1 Tehtävät ja toimialue

Sähköalojen ammattiliiton paikallisen ammattiosaston ja työnantajan yhdysmiehenä toimii työpaikan sähköalan työntekijöiden luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan varaluottamusmies.

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia sähköalan työntekijöiden, ammattiosaston ja Sähköliiton edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Sähköalan luottamusmies edustaa sähköalan työntekijöitä 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.

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavia asiakirjoja sekä sovittaessa mahdollisuuden käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto yms. välineitä.

Jos sama henkilö valitaan sekä luottamusmieheksi että työsuojeluvaltuutetuksi, hänen oikeutensa työstä vapautukseen ja lisäkorvaukseen määräytyy laskemalla yhteen työntekijöiden lukumäärään perustuvat työehtosopimuksen 30.3.3 ja 30.4.2 kohtien mukaisen työstä vapautusajat ja 30.6.1 ja 30.6.2 kohtien mukaiset lisäkorvaukset.

30.3 Työosaston luottamusmies

30.3.1 Toimialue ja tehtävät

Ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille työosastoille valitaan luottamusmies. Osaston luottamusmiehen tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen noudattamista.

SOV.

Työosastoista sovittaessa tulee kiinnittää huomiota mm. siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

30.3.2 Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmies on oikeutettu saamaan keskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen mukaan tietoja yrityksen organisaatiosta ja siinä tapahtuvasta kehityksestä, sekä työvoimasta ja siinä tapahtuvista muutoksista. Luottamusmiestä on informoitava jo suunnitteluvaiheessa teknillisistä ja muista muutoksista varsinkin silloin, kun muutokset kohdistuvat sähköalan työntekijöihin ja heidän työtehtäviinsä.

Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot yrityksen sähköalaa käsittävästä työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.

Luottamusmiehellä on tehtävänsä hoitamista varten oikeus saada tiedot yrityksessä sähköalalla toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

30.3.3 Työstä vapautus

Luottamusmies on luottamustehtäviensä hoitamista varten oikeutettu keskeyttämään työnsä tai poistumaan työpaikaltaan työnantajan suostumuksella tai muutoin toimiessaan hänen toimeksiannostaan.

Luottamusmiehen jouduttua käymään neuvotteluja työnantajan edustajan kanssa lepoa varten tarkoitettuna aikana niin pitkään, ettei hänen työvuorolle saapumistaan voida pitää kohtuullisena, tulee luottamusmiehelle antaa vapautusta seuraavasta työvuorostaan ja hyvittää tästä aiheutuva ansion menetys.

Työosaston luottamusmies on oikeutettu hoitamaan omalla ajallaan ammattiosastoa koskevia juoksevia asioita työpaikalla, mikäli se ei häiritse tehtaan työn kulkua.

30.3.4 Luottamusmiehen varamies

Luottamusmiehelle sekä työosaston luottamusmiehelle voidaan valita varamies.

30.4 Työsuojeluvaltuutettu

30.4.1 Tehtävät ja toimialue

Työsuojeluvaltuutettu toimii työntekijöiden ja työnantajan yhdysmiehenä työsuojelua koskevissa asioissa. Hänen tehtävänä on esitellä työnantajalle tai hänen edustajalleen työntekijöiden työsuojelua koskevat valitukset ja toivomukset sekä johtaa työntekijöiden puolelta työnantajan kanssa näistä asioista käytäviä neuvotteluja.

30.4.2 Työstä vapautus

Työsuojeluvaltuutettu saa esteettä poistua työpaikaltaan sekä vapaata säännöllisestä työstään kohtuulliseksi ajaksi tehtäviensä hoitamista varten. Hänen on kuitenkin ilmoitettava poistumisestaan lähimmälle esimiehelleen.

SOV.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus viikossa määräytyy seuraavasti:

| Työntekijöiden lukumäärä | Tuntia/viikossa vapautus kokonaan |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 450 | |
| 350 - 449 | 24 |
| 250 - 349 | 20 |
| 150 - 249 | 16 |
| 100 - 149 | 12 |
| alle 100 | 8 |

Jos työsuojeluvaltuutettu työskentelee tehtävässä josta hän ei voi poistua vaarantamatta tuotannon häiriötöntä kulkua, huolehtii työnantaja siitä, että varamies on saatavissa hänen tilalleen.

30.4.3 Siirto päivätyöhön

Työsuojeluvaltuutettu siirretään tehtäviensä hoitamista varten päivätyöhön.

30.4.4 Varavaltuutettu

Valtuutetun estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan varavaltuutettu. Varavaltuutetun toimiessa valtuutetun sijaisena vuorovapaat eivät kulu, vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

30.5 Ansion menetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa luottamusmiehelle ansion menetyksen, joka aiheutuu paikallisista neuvotteluista työajalla työnantajan kanssa tai toimimisesta muuten tämän toimeksiannosta.

30.6 Lisäkorvaukset

30.6.1 Sähköalan luottamusmiehen lisäkorvaus

Sähköalan luottamusmiehille, sähkö-, mittari- ja automaatio-osaston luottamusmiehille maksetaan palkkakaussittain lisäkorvaus edustamiensa työntekijöiden lukumäärän ja asianomaisen luottamusmiehen keskituntiansion perusteella seuraavasti:

| Työntekijöiden lukumäärä | Lisäkorvaus palkkakaudesta tunneissa |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 75 - | 15 |
| 50 - 74 | 10 |
| 25 - 49 | 5 |
| 10 - 24 | 3 |

30.6.2 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkakaussittain lisäkorvaus edustamiensa työntekijöiden lukumäärän ja keskituntiansion perusteella seuraavasti:

| Työntekijöiden lukumäärä | Lisäkorvaus palkkakaudesta tunneissa |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 350 - | 13 |
| 250 - 349 | 10 |
| 150 - 249 | 7 |
| 100 - 149 | 5 |
| alle 100 | 4 |

Lisäkorvaus maksetaan varavaltuutetulle hänen toimiessaan työsuojeluvaltuutetun sijaisena vähintään kahden viikon ajan.

Paikallisesti voidaan sopia osa työsuojeluvaltuutetun lisäkorvauksesta käytettäväksi työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen.

30.6.3 Lisäkorvauksen jako ja maksu eri tilanteissa

Lisäkorvaus maksetaan aina silloin, kun työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa lisäkorvaukseen oikeutetulle.

Sähköalan luottamusmiehen varamiehelle maksetaan osastonluottamusmiehen yhden palkkakauden lisäkorvaus verotusvuoden kunkin neljänneksen viimeisenä palkanmaksupäivänä.

Sähköalan luottamusmiehen lisäkorvaus maksetaan varaluottamusmiehelle silloin, kun työnantajalla ei ole luottamusmiehelle palkanmaksuvelvollisuutta. Samalle henkilölle ei makseta sekä luottamusmiehen lisäkorvausta että varaluottamusmiehen lisäkorvausta samanaikaisesti.

30.7 Edustavuuden toteaminen

Sähköalan luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus määräytyvät kalenterivuositain tammikuun 1. päivän työntekijälukumäärän mukaisesti ja muutokset lisäkorvauksessa ja työstä vapautuksessa toteutetaan verotusvuoden kolmannen palkkakauden alusta lukien.

30.8 Ilmoitusvelvollisuus

30.8.1 Ammattiosaston ilmoitusvelvollisuus

Luottamusmiesten ja varaluottamusmiesten valinnoista on ammattiosaston ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen varamiehen sijaisena toimimisesta on ilmoitettava joka kerta erikseen. Ilmoituksessa on mainittava sijaisuuden alkamisajankohta ja sen todennäköinen kesto aika.

30.8.2 Työnantajan ilmoitus työsuhdeasioita hoitavasta henkilöstä

Työnantajan tulee ilmoittaa siitä, kuka sovitulla työosastolla toimii työsuhdeasioita hoitavana henkilönä ja jonka kanssa työosaston luottamusmies neuvottelee työosastoa koskevista kysymyksistä.

30.9 Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen

Luottamusmiehellä tai ao. ammattiosaston toimihenkilöllä on oikeus osallistua Sähköalojen ammattiliiton, sen paikallisen osaston tai jonkun muun SAK:n alaisen järjestön edustustehtäviin työn säännöllisen kulun sen salliessa.

30.10 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Työnantajan on harkitessaan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tai heidän varamiestensä työsuhteen purkamista ja viimeistään siinä vaiheessa, kun työntekijälle varataan tilaisuus tulla kuulluksi purkamisen syistä, ilmoitettava asiasta asianomaisessa työpaikassa työssä olevalle ammattiosaston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle tai muulle ammattiosaston toimikunnan jäsenelle.

Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purkamista koskeva kysymys on saatettu liittojen käsiteltäväksi työehtosopimuksen sopimuksen tulkintaa koskevan työehtosopimuksen 29 §:n määräyksen mukaisesti, on liittojen ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen purkamiseen liittyvät taustat.

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

31 § Ilmoitustaulujen käyttö, kokoontuminen työpaikoilla ja jäsenmaksujen perintä

1. Sähköalojen ammattiliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille.
2. Kullakin työpaikalla ammattiosastolla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää työsuhdeasioita käsitteleviä kokouksia seuraavin edellytyksin.
 - a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. 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) Kokouksen ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestöjen luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
 - d) Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
3. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Sähköalojen Ammattiliiton jäsenmaksun tilikausittain palkasta ja tilittää sen liiton nimeämälle pankkitilille. Ammattiosaston taloudenhoitajalle annetaan vuosineljänneksittäin jäsenkohtaiset selvitykset pidätetyistä jäsenmaksuista. Työntekijälle annetaan

vuoden tai hänen työsuhteensa päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

4. Työsuhteen päättyessä työntekijälle annetaan allekirjoitettavaksi ammattiyhdistysjäsenmaksun perintäsopimuksen päättymisilmoitus. Työnantajalle jätetyt päättymisilmoitukset luovutetaan ammattiosaston osoittamalle henkilölle.

32 § Koulutus- ja tiedotustoiminta

1. Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöjen välistä koulutussopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
 - Muist. 1. Koulutussopimusta sovellettaessa rinnastetaan luottamusmiehiin varapääluottamusmies sekä luottamusmiessopimuksen alakohtaisten soveltamisohjeiden tarkoittamat työosastojen luottamusmiesten varamiehet sekä yhteistoimintalain mukaiset yt-neuvottelukunnan jäsenet ja yt-neuvottelukunnan perustaman koulutustoimikunnan jäsenet.
 - Muist. 2. Milloin työntekijä on edellä mainitun koulutussopimuksen 4 §:n mukaisessa järjestyksessä osallistunut SAK:n ns. seitsemän kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.
 - Muist. 3. Työntekijälle, joka osallistuu yhteisesti sovitulla tavalla työnantajan kanssa tai tämän toimeksiannosta koulujen järjestämiin metsäteollisuuden toimintaa käsitteleviin tiedotustilaisuuksiin, maksetaan tästä aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks.
2. Työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen 8.5.1989 allekirjoittamaa sopimusta yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä.

Edellä mainitun keskusjärjestöjen allekirjoittaman sopimuksen yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 1.2 kohdasta poiketen ovat osapuolet sopineet, että yhteistoimintalain 16 §, 20 – 25 §, 32 – 39 §, 42 §, 44 - 7 §, 50 - 52 §, 54 § sekä 62 § ovat tämän työehtosopimuksen osia.

Erimielisyys yhteistoimintalain 62 §:n tarkoittamasta hyvityksestä ratkaistaan työehtosopimuksen mukaisessa sopimuksen tulkintamenettelyssä noudattaen yhteistoimintalaissa säädettyjä hyvityksen suuruuteen ja suorittamiseen vaikuttavia perusteita. Työntekijällä ei ole oikeutta saattaa vaatimusta hyvityksen suorittamiseksi yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Jos työtuomioistuin ei kuitenkaan ole toimivaltainen käsittelemään tähän sopimukseen perustuvaa yhteistoimintalain 62 §:n mukaista vaatimusta hyvityksen suorittamisesta, voidaan vaatimus käsitellä yleisessä tuomioistuimessa.

Tämän sopimuksen osana olevaan yhteistoimintalain määräykseen liittyvää kysymystä ei voida saattaa yhteistoimintalain 67 §:n mukaisen seuraamuksen määräämiseksi yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi.

VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOMÄÄRÄYKSET

33 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2016 ja on voimassa 30.9.2017 saakka ja senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä irtisanota.
2. Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanotaan, on irtisanottavan puolen viimeistään ensimmäisessä sopimusneuvottelussa annettava muutosehdotus vastapuolelle. Irtisanomisen tulee tapahtua todistettavasti. Sopimuspuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta tai muutosehdotuksesta.
 - Muist. 1. Työntekijäin palkkaryhmittelyä koskevat muutosehdotukset voidaan tehdä myös sopimusneuvottelujen aikana.
3. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä 17. päivänä kesäkuuta 2016

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Kimmo Kurki

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

PAPERITEOLLISUUDEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

Työehtosopimuksen 10 § 1 kohdan soveltamisohjeen mukainen vaativuuden arviointijärjestelmä:

Tehtävän vaativuuden osatekijät ovat seuraavat:

- A Osaaminen ja käytettävyys
- B Vastuu
- C Kuormitus

Vaativuuden arvioinnin käytössä olevat käsitteet ja määritelmät

Alla kuvatut käsitteet ja niiden kuvaukset ovat tarkoitettuja vain vaativuuden arvioinnin helpottamiseksi ja esimerkiksi käsite avainalue voi muissa yhteyksissä tarkoittaa jotain muuta. Tehdaskohtainen toimintatapa ohjaa näiden käsitteiden paikallisen sisällön määrittämisen.

Avainalue:

Avainalue muodostuu tehdaskohtaisesti määritetyn kokonaisuuden osaamisalueista, joiden vaatimien tietojen ja taitojen painopisteet ovat sille ominaisia.

Osaamisalue:

Osaamisalue on osa avainaluetta.

Tehtäväkokonaisuus:

Tehtäväkokonaisuus muodostuu useasta tehtävästä ja yksi tehtävä muodostuu useasta työstä. Tehtäväkokonaisuuden työt ja tehtävät voivat liittyä sekä vain yhteen että useampaan avainalueeseen.

A 1 Osaaminen

- Osaamisen arvioinnin perustana on tehtäväkokonaisuus.
- Osaaminen koostuu tiedoista ja taidoista
- Samoja tietoja ja taitoja voidaan käyttää useissa eri tehtävissä
- Eri tehtävät sisältävät usein samoja osaamisvaatimuksia eli tehtävien lukumäärä ei välttämättä kasvata vaativuutta

Vaativuuden arvioinnissa osaaminen määritellään tehtäväkokonaisuuden mukaan

| A1 OSAAMINEN | |
|--|--|
| TEHTÄVÄKOKONAISUUDEN VAATIMA OSAAMINEN | |
| 1. Tehtävät suoritetaan perehdyttämisen jälkeen annettuja ohjeita noudattaen. Suppea kokemusvaatimus | |
| 2. Tehtävät edellyttävät ammatillista perusosaamista ja ne tehdään yleisluontoisten ohjeiden ja ammattikokemuksen mukaisesti | |
| 3. Tehtävät edellyttävät sellaisia ammatillisia tietoja ja kokemuksella hankittua osaamista, joiden perusteella tehdään itsenäisiä sovelluksia uusissa tianteissa. | |
| 4. Tehtäväkokonaisuus edellyttää laajaa ammatinhallintaa, joka on hankittavissa jatkuvan koulutautumisen ja pitkän kokemuksen kautta. Itsenäisiä valinta- ja harkintatilanteita esiintyy usein. Vaatii korostuneita vuorovaikutustaitoja. | |
| 5. Laajan tehtäväkokonaisuuden hallinta edellyttää tehtaan avainosaamisalueen tarkkaa kokonaistuntemusta ja useiden osatehtävien käytännön hallintaa sekä uusien ammatillisten tietojen omaksumista. Lisäksi vaaditaan sellaisia vuorovaikutustaitoja, joiden avulla ohjataan työryhmän työtä. | |

A 2 Käytettävyys

- Osaamisen tasomäärittelyn jälkeen selvitetään tehtäväkokonaisuuden muu sisältö kuten käytettävyys muilla avainalueilla
- Tällöin tehtäväkokonaisuuden vaativuuden määrittelyssä otetaan huomioon toistuva käytettävyys muilla avainalueilla

Tehtäväkokonaisuuden monipuolisuus otetaan vaativuuden arvioinnissa huomioon käytettävyystekijänä

| A2 KÄYTETTÄVYYS | KÄYTETTÄVYYS MUILLA AVAINALUEILLA | | |
|--|--|--|--|
| | YHDEN AVAINALUEEN KÄYTETTÄVYYS | Tehtävät esiintyvät yhdellä avainalueella A | Tehtäviä on kahdella tai useammalla avainalueella B |
| 1. Vakiintunut tehtävä yhdellä osaamisalueella | | | |
| 2. Avainalueen tehtävät vaihtelevat yhdellä osaamisalueella | | | |
| 3. Avainalueen tehtävät vaihtelevat useilla osaamisalueilla | | | |
| 4. Avainalueen tehtävät vaihtelevat laajasti useilla osaamisalueilla | | | |
| 5. Avainalueen tehtävät vaihtelevat kaikilla osaamisalueilla | | | |

B: Vastuu

- Vastuutekijällä arvioidaan työn suorittamisen ja tehtäväkokonaisuuden itsenäisen hoitamisen edellyttämien ratkaisujen merkittävyyttä ja vaikutuksia ajatellen työyhteisön tai organisaation toimintaa ja toiminnan tuloksellisuutta
- Vaikutuksilla arvioidaan ratkaisujen ja päätösten seuraamuksia (tekeminen, jälkivaikutukset, raportointivelvollisuus jne.) ja laajuutta

Huom! Tekijän avulla ei arvioida niitä vaikutuksia, seuraamuksia jne., jotka aiheutuvat ohjeiden vastaisesta toiminnasta, töiden laiminlyönnistä tai vastaavista syistä.

| B. VASTUU | | PISTEET |
|-----------|--|---------|
| 1. | Vastuu tehtäväkokonaisuuden tuloksista | |
| 2. | Vastuu tehtäväkokonaisuudesta, joilla on merkitystä prosessin häiriöttömälle kululle tai korostunut turvallisuusvastuu. | |
| 3. | Vastuu prosessin kulusta tai toiminnan ylläpidosta, jolla on suuri merkitys tuotannollisten määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamiselle. | |
| 4. | Vastuu koko prosessin hallinnasta on laadun ja määrän osalta suuri ja itsenäisten ratkaisujen merkitys häiriötilanteissa on ratkaiseva | |

C. Kuormitus

- Kuormituksella tarkoitetaan työpaikalla esiintyviä olosuhteista aiheutuvia haittatekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi melu- ja valaistushaitat, lämpöhaitat, kemiallisista aineista aiheutuvat vaaratekijät, likaisuus, fyysinen rasitus, työasennot, liikkumisrajoitukset, altistushaitat jne.
- Kuormituksen määrittelyllä tarkoitetaan työympäristössä vallitsevien tavanomaisten tai toistuvien kuormitustekijöiden arviointia

| C. KUORMITUS | | PISTEET |
|--------------|---|---------|
| 1. | Olosuhteissa on vain poikkeuksellisesti haittatekijöitä. Työ on fyysisesti kevyttä. | |
| 2. | Kuormitus on paperiteollisuudelle tavanomainen, jossa on jatkuvia olosuhdehaittoja. | |
| 3. | Tarkkavaaisuuden vaatimus on melkoinen tai fyysinen rasitus on suuri. | |
| 4. | Henkisen kuormituksen aiheuttama rasitus on erittäin suuri. | |

Palkkausjärjestelmän rakentamisessa huomioon otettavia tekijöitä

- Palkkausjärjestelmässä on sovittava periaatteet, miten tehtävien arviointijärjestelmää ylläpidetään tehtävien sisällön muuttuessa, tehtävien poistuessa tai uusien tehtävien osalta.

- Tehtäväkohtaisen työnsuoritukseen ja pätevyyteen perustuvan palkanosan arviointijärjestelmän tulee olla mahdollisimman selkeä, yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Työsuoritusta ja pätevyyttä mittaavia tekijöitä valittaessa tulee ottaa huomioon, että työntekijän tulee itse voida vaikuttaa valittuihin tekijöihin, tekijät ovat selkeästi kuvattuna ja että ne liittyvät asianomaisen työntekijän hoitamaan työhön tai työsuoritukseen.
- Uuden palkkausjärjestelmän toimivuus edellyttää työntekijöiden monitaitoisuuden kehittämistä. Tässä tarkoituksessa työntekijöiden ammatillisten kehittämistarpeiden kartoittamisen periaatteet käsitellään yhdessä luottamusmiesten kanssa. Tämän jälkeen työntekijöille laaditaan yrityksen tarpeita vastaavat koulutussuunnitelmat. Liitot suosittavat, että kehittämistarpeet kartoitetaan kerran vuodessa ja samalla mahdollisuuksien mukaan suunnitellaan aikataulut koulutuksille yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa.

Sovittujen palkkausjärjestelmien tulkinta

Työehtosopimuksen 11 § 1 kohdan määräyksen ensimmäisen kappaleen määräyksen tarkoitus toteutuu työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla, kun paikalliset osapuolet soveltavat sopimaansa palkkausjärjestelmää siten, että

- siinä on määritelty tarkastelun ja ylläpidon selkeät ajankohdat,
- ylläpidon ja tarkastelun jälkeen kausipalkat muutetaan vastaamaan arviointitulosten ja palkkausjärjestelmien mukaisia palkkatasoja ja
- palkanmuutosten voimaantulon ajankohdat tai voimaantulon ajankohdan periaatteet ovat määriteltyinä.

SOV.

Edellä todettujen tulkintaperiaatteiden toteuttamiseksi paikalliset osapuolet soveltavat ja tarvittaessa muuttavat sopimaansa palkkausjärjestelmää tarpeellisilta osilta.

KESKUSLIITTOJEN TEKEMIEN SOPIMUSTEN LUETTELO

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusliittojen tekemiä sopimuksia:

- 15.5.1946 allekirjoitettua yleissopimusta
- 11.9.1969 allekirjoitettua sopimusta ulkopuolisen työvoiman käyttämisestä
- 10.9.1990 allekirjoitettua sopimusta työsuojelun yhteistoiminnasta
- 25.5.1978 allekirjoitettua rationalisointisopimusta
- 28.5.1985 allekirjoitettua työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta
- 8.5.1989 allekirjoitettua sopimusta yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä allekirjoituspöytäkirjoineen
- 15.1.1990 allekirjoitettua luottamusmiessopimusta
- 23.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta
- 15.11.1990 allekirjoitettua koulutussopimusta
- 4.6.1997 allekirjoitettua yleissopimusta 10.5.2001 tehdyin muutoksin

Metsäteollisuus ry
Sähköalojen ammattiliitto ry.

RATKAISULAUTAKUNTA

1 Ratkaisulautakunta

Allekirjoittaneet liitot sopivat, että työehtosopimuksen 11 §:n 2 kohdan tarkoitettuun ratkaisulautakuntaan sovelletaan tämän pöytäkirjan määräyksiä.

2 Ratkaisulautakunnan toimivalta

Ratkaisulautakunta ratkaisee työehtosopimuksen 11 §:n 2 kohtaan perustuvat erimielisyydet noudattaen työehtosopimuksen 10 §:n määräyksiä.

3 Ratkaisulautakunnan kokoonpano

Allekirjoittaneet liitot nimeävät kumpikin yhden jäsenen ja heille tarpeellisen määrän varajäseniä ratkaisulautakuntaan. Ratkaisulautakunnan jäsenet nimetään kahdeksi vuodeksi. Jäseneksi voidaan myös nimetä henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain mukaisin perustein voitaisiin todeta esteelliseksi.

Allekirjoittaneet liitot valitsevat kahden vuoden toimikaudeksi puheenjohtajan, jonka tulee olla työmarkkinasuhteisiin perehtynyt, puolueeton henkilö. Jos liitot eivät voi sopia puheenjohtajasta, valtakunnansovittelija valitsee puheenjohtajan.

4 Asian saattaminen ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi ja päätösvaltaisuus

Sopijapuolen, joka haluaa saattaa asian ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi, tulee ilmoittaa siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittaa ilmoituksesta kappale ratkaisulautakunnan puheenjohtajalle 14 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.

Ratkaisulautakunnan tulee kokoontua puheenjohtajan kutsusta käsittelemään asiaa sekä ratkaisemaan se ilman aiheetonta viivytystä, mutta kuitenkin viimeistään neljän viikon kuluessa siitä, kun riita on saatettu sen ratkaistavaksi, ellei allekirjoittaneiden liittojen välillä muuta sovita.

Ratkaisulautakunta on päätösvaltainen, kun siinä on läsnä puheenjohtaja ja kummankin järjestön nimeämät jäsenet.

5 Ratkaisulautakunnan kustannukset

Allekirjoittaneet liitot vastaavat puoliksi kumpikin ratkaisulautakunnan kustannuksista.

6 Noudatettava laki

Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin määrätty, noudatetaan ratkaisulautakunnalle jätetyn riidan käsittelyssä soveltuvin osin välimiesmenettelystä annetun lain (967/1992) säännöksiä.

7 Päätöksen lopullisuus

Ratkaisulautakunnan päätös on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

8 Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n velvollisuudet

Allekirjoittaneet liitot sitoutuvat noudattamaan edellä olevia määräyksiä sekä velvoittamaan jäsenensäkin noudattamaan niitä ja kaikkia niihin perustuvia päätöksiä.

Helsingissä 30. päivänä toukokuuta 2008

Metsäteollisuus ry

Jari Forss

Juha Sutela

Sähköalojen ammattiliitto ry.

Martti Alakoski

Timo Punkki

PAPERI- JA PUUMASSATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

| | | |
|--------|------------------------------|------------------------------|
| Aika | 17.6.2016 | |
| Paikka | Metsäteollisuus ry, Helsinki | |
| Läsnä | Nina Pärssinen | Metsäteollisuus ry |
| | Kimmo Kurki | " |
| | Tero Heiniluoma | Sähköalojen ammattiliitto ry |
| | Jari Ollila | " |

Allekirjoittaneet liitot sopivat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 29.2.2016 saavuttaman kilpailukyky sopimusta koskevan neuvottelutuloksen perusteella seuraavaa:

1 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus 1.5.2014 – 30.9.2016 lakkaa olemasta voimassa 30.9.2016. Tämän allekirjoituspöytäkirjan mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.10.2016 alkaen ja on voimassa 30.9.2017 saakka.

Jäljempänä olevia säännöllisen työajan pidentämistä koskevia määräyksiä noudatetaan kuitenkin 12.12.2016 (verotusvuosi) alkaen.

Neuvottelutuloksen voimaantulo osapuolia sitovana edellyttää sen hyväksymistä kummankin sopijapuolen päätöksentekoeleimissä.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat kilpailukyky sopimuksen kattavuutta ja hallituksen ilmoittamia sopimuksen syntymistä tukevia toimenpiteitä 1.6.2016, jonka jälkeen ne ilmoittavat kattavuudesta yhteisesti valtioneuvostolle. Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöt toteavat, että sopimuksen kattavuus tai hallituksen toimenpiteet eivät ole riittäviä, tämän allekirjoituspöytäkirjan mukainen työehtosopimus raukeaa. Tällöin 25.10.2013 allekirjoitettu työehtosopimus 1.5.2014 – 30.9.2016 on voimassa 30.9.2016 saakka, ja osapuolet neuvottelevat sen uudistamisesta työehtosopimuksen voimassaoloa koskevien määräysten mukaisesti.

2 Vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti vuosittaista säännöllistä työaikaa pidennetään keskimäärin 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta.

Työajan pidennys toteutetaan työehtosopimuksen osana noudatettavan liitteen mukaisesti.

3 Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset

Todettiin, että alin kausipalkka on 7.3.2016 alkaen ollut 899,59 euroa.

Paikallisesti sovitut kausipalkkasopimukset todetaan voimassa oleviksi.

4 Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n yhteinen kannanotto koulutuksiin osallistumisesta

Koulutuksen merkitys on kasvanut paperiteollisuuden työpaikoilla. Alaa kohdannut rakennemuutos on johtanut siihen, että koulutuksen kautta kartutettava ammatillinen osaaminen on välttämätöntä jokaisella työpaikalla. Koulutus ei vain tuota ammattitaitoisia työntekijöitä, vaan se myös edesauttaa kehittämään uusia toimintatapoja. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksella voidaan parantaa yritysten kilpailukykyä ja tuottavuuden kasvua. Lisäksi työntekijöiden osaamisen kehittäminen tuo varmuutta työsuhteisiin sekä lisää työssä jaksamista. Koulutuksen järjestämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Järjestäessä koulutusta työn ohessa tulee sen perustua suunnitelmallisuuteen. Koulutuksen suunnittelulla voidaan osaltaan vaikuttaa koulutuksiin osallistumisiin.

Koulutus on yleensä tarkoituksenmukaista pyrkiä järjestämään työaikana. Töiden järjestelyihin liittyvät syyt tai häiriöttömän käynnin turvaaminen voivat kuitenkin edellyttää koulutuksen järjestämistä työvuorojärjestelmän mukaisilla vapaapäivillä. Koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen edellyttää, että myös työntekijän vapaa-ajalla tapahtuva koulutus saadaan toteutettua. Osapuolet korostavat koulutuksen tärkeyttä ja ovat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajalla tapahtuviin koulutuksiin osallistumiseen tulee suhtautua myönteisesti.

5 Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää.

Alalla on erilaisia ja erilaisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja työpaikkoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja työpaikkakohtaiset tarpeet.

Työehtosopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen useista kohdista esimerkiksi työaikapankin käyttöönottosopimuksella. Paikallisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa kyseessä olevien työpaikkojen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn sekä työllisyyteen. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin. Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista.

6 Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16) sekä keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) helatorstaina ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvana loppiaisena

Työehtosopimuksen 6.3.2 määräyksestä poiketen voidaan sopimuskauden aikana jalostustehtailla ja -osastoilla säännöllinen työaika järjestää päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä siten, että säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaisella.

SOV.

Työn jatkuminen edellä mainittuina arkipyhinä tai toisena niistä selvitetään pääluottamusmiehelle hyvissä ajoin ennen kuin asianomaisen arkipyhäviikon työtuntiluettelo saatetaan työntekijöiden tietoon. Jos tasoittumisjakson aikana tehdään työtä arkipyhänä, työvuorojen lukumäärässä otetaan huomioon säännöllistä työaika arkipyhäviikkoina koskevan 6.3.1-kohdan määräyksen tarkoitus.

7 Lomauttaminen

- 7.1 Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

SOV.

Työtuomioistuimen tuomiossa 56/99 on määritelty edellä mainitun lauseen oikeudellinen luonne.

Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.

- 7.2 Mikäli syntyy tilanne, jossa lomautuksiin näytetään jouduttavan, on hyvissä ajoin käytävä yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelussa, jossa lomautuksen perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa, on myös selvitettävä yrityksen ja asianomaisen tehtaan tuotannollinen ja markkinatilanne sekä lomautuksen taloudellinen vaikutus yritykselle ja työntekijöille. Neuvottelussa on myös selvitettävä, voidaanko ylityön tekemistä vähentämällä työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen huomioon ottaen vaikuttaa lomautuksen alkamiseen, keston tai laajuuteen. Neuvotteluja on käytävä niin usein, että henkilöstöllä on riittävät tosiasialliset mahdollisuudet esittää omat näkökantansa ja vaihtoehdot asiassa.
- 7.3 Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomautuksen vaihtoehtona asianomaisten työehtosopimusmääräysten estämättä, että

- annetaan vuorovapaita käytössä olevista työaikajärjestelyistä ja jo ilmoitetuista vuorovapaa-ajankohdista poiketen tai

- lomakautena annettava vuosiloman osa annetaan kahtena yhdenjaksoisena lomajaksona, jolloin toisessa lomakautena annettavassa lomajaksoissa on vähintään 12 lomapäivää.

- 7.4 Liitot pitävät tarpeellisena, että ne saavat hyvissä ajoin riittävän informaation suunnitelmista yrityksessä tapahtuvista työvoimaan kohdistuvista lomautuksista ja irtisanomisista.

8 Työehtosopimuksen noudattaminen

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä viimeisen kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

9 Konserniyhteistyö

Yhteistyön järjestäminen

Sopijapuolet pitävät tarkoituksenmukaisena, että kotimaisessa paperiteollisuutta harjoittavassa konserniyhtiössä tai yrityksessä, joka harjoittaa tuotannollista toimintaa useammassa paperiteollisuuden tuotantolaitoksessa, on siltä osin kuin se kuuluu paperiteollisuuden työehtosopimuksen piiriin järjestettyä yhteistyötä työnantajan ja eri yksiköiden henkilöstön kanssa.

Yhteistyön jatkaminen

Yhteistyötä tarpeellisen vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi konsernin ja henkilöstön välillä on järjestetty useammalla eri tavalla. Jos yhteistyötä on konsernissa jo järjestetty, voidaan sitä jatkaa. Jos henkilöstö tekee aloitteen yhteistyön täydentämisestä, käsitellään se työnantajan ja henkilöstön välisissä keskusteluissa. Keskustelujen perusteella tarkistetaan tarvittaessa yhteistyöjärjestelyjen tarkoituksenmukaisuus. Ellei asiassa saavuteta yksimielisyyttä, se voidaan siirtää liittojen välillä käsiteltäväksi.

Yhteistyöstä sopiminen

Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovitua, menetellään yhteistyötä järjestettäessä jäljempänä todetun mukaisesti.

Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohdon ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johdon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä.

Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa. Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta. Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

Jos konserni muodostuu useista alakonserneista, järjestetään yhteistoiminta vain yhdellä tasolla siten, että konsernin johto on edustettuna.

Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisina.

Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

10 Henkilöstösuunnitelmat ja tasa-arvo

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 4 luvun 16 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet sekä niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset.

Liitot pitävät tärkeänä, että henkilöstösuunnitelmaa käsiteltäessä kiinnitetään erityistä huomiota eri työntekijätehtävissä työskentelevien työntekijöiden lukumäärän muutokseen suunnitelmakaudella. Tavoitteena tulee olla oman henkilökunnan määrän ja osaamistason mitoittaminen siten, että ylitöitä tehdään ja ulkopuolista työvoimaa käytetään mahdollisimman vähän.

Liitot toteavat, että tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi tulee paikallisista sopimuksista neuvoteltaessa ja sovittaessa arvioida ratkaisun tasa-arvoaikutukset.

11 Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- ja voittopalkkiojärjestelmällä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa työnantaja antaa riittävän selvityksen työntekijöille sen sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta.

Käyttöönoton ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Silloin kun järjestelmä perustuu pääasiassa taloudelliseen tulokseen ja on koko yritystä tai yhtymää kattava, käyttöönoton ajankohdasta päättää yritys.

Jos pääluottamusmies ennen ilmoitettua voittopalkkion käyttöönottopäivää sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava ei kuitenkaan seitsemää päivää pitempää aikaa neuvottelujen aloittamisesta. Tänä aikana esitettyä järjestelmää ei oteta käyttöön. Mitä edellä on todettu palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, sovelletaan myös sitä koskeviin muutoksiin.

12 Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 1 §:n 3. Kohta sääntelee ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Tämän lisäksi Metsäteollisuus ry:n hallituksen työvaliokunta on 23.8.1995 antanut ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyen sitoumuksen, jonka voimassaoloa on jatkettu 11.12.1997, jossa sitoumuksessa on todettu, että paperiteollisuusyritykset pidättäytyvät siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä ulkopuolisten palvelujen käytön laajentamisesta työehtosopimuksen voimassaolon aikana. Liitot toteavat, että em. Sitoumuksen viimeinen kappale on sisältänyt mahdollisuuden sopia toisin.

Jos ulkopuolisen työvoiman käyttöä siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä halutaan ulkoistamalla laajentaa siitä tilanteesta, missä työpaikalla on oltu paperiteollisuuden työehtosopimuksen numero 40 allekirjoituspäivänä, on se mahdollista, jos asiasta paikallisesti sovitaan.

Tällöin on otettava huomioon, että

- alalla on erilaisessa taloudellisessa asemassa olevia yrityksiä
- yrityksissä on voitava asiallisesti menetellen käyttää ulkopuolisia palveluyrityksiä
- ratkaisua tehtäessä tarkastellaan taloudellisten selvitysten tuloksia.

Tämä sopimus koskee ulkoistamista muun kuin paperiteollisuuden työehtosopimukseen sidotun yrityksen hoidettavaksi.

Metsäteollisuus ry:n hallituksen työvaliokunnan otsikkokappaleessa mainittu sitoumus todetaan päättyneeksi.

Liittojen sopiman työehtosopimuksen osana olevan asiakirjan ”Yleiset periaatteet kunnossapitotoimintojen kehittämiseksi ja ulkopuolisen työvoiman käytön vähentämiseksi kunnossapidossa” sisältämät toimintojen kehittämismahdollisuudet tulee hyödyntää.

SOV. 1

Liitto-osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että mikäli suunnitellussa ulkoistamisessa noudatetaan työehtosopimuksessa ja sen liitteissä sovittuja periaatteita, osapuolet tukevat paikallista sopimista.

Jos paikallisesti asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia alistaa työehtosopimuksen 30 §:n nojalla liittojen käsiteltäväksi.

Mikäli paikalliset osapuolet eivät ole riittävästi selvittäneet asian ratkaisemisen kannalta olennaisia kysymyksiä, voivat liitot tehdä päätöksen asian palauttamisesta paikalliseen jatkoselvitykseen. Liitot voivat myös velvoittaa paikalliset osapuolet toimittamaan lisäselvitystä asiassa. Mikäli asiassa ei liittojen välillä päästä yksimielisyyteen, jatketaan neuvotteluja jommankumman osapuolen pyynnöstä erillisessä lautakunnassa sen jälkeen, kun asia on käsitelty ulkopuolisen puheenjohtajan kanssa.

SOV. 2

Osapuolet valitsevat lautakuntaan yhteisesti puolueettoman puheenjohtajan ja kumpikin osapuoli nimeää siihen yhden jäsenen. Mikäli puheenjohtajasta ei osapuolten kesken päästä yksimielisyyteen, nimeää hänet valtakunnansovittelija.

Lautakunta antaa sinne alistetusta asiasta yksimielisen suosituksen, jota osapuolten tulee noudattaa. Suositusta annettaessa tulee ottaa huomioon, mitä työehtosopimuksessa ja sen liitteissä on ulkopuolisen työvoiman käytöstä sovittu.

13 Työsuhdeturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovelletaan seuraavaa määräaikaista takaisinottoa koskevaa määräystä.

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoaika pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 30.9.2017.

14 Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat eivät saa olla ristiriidassa seuraavien periaatteiden kanssa:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.
- Korvaavan työn aikana kausipalkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemasta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka

sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa.

- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.
- Kun korvaava työ päättyy, työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Työsuojelutoimikunta ja pääluottamusmies seuraavat korvaavan työn menettelytapojen toteutumista ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

Tässä kohdassa tarkoitetut korvaavaa työtä koskevat määräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

15 Palvelusvuosikorvauksen vaihtaminen vapaaksi

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työurien jatkamiseksi työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä voivat sopia palvelusvuosikorvauksen vaihtamisesta vapaaksi enintään 5 työpäivää vastaavalta osalta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Vapaan ajankohdasta ja menettelytavoista on sovittava.

16 Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että 1.10.2016 voimaantulevan työehtosopimuksen painoversiossa on huomioitu uudistetut työehtosopimuksen tekstit.

17 Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Helsingissä 17. päivänä kesäkuuta 2016

Metsäteollisuus ry

Nina Pärssinen

Kimmo Kurki

Sähköalojen ammattiliitto ry

Tero Heiniluoma

Jari Ollila

TYÖAIKAPANKKIOHJEISTUS

Työaikapankilla tarkoitetaan paikallisesti käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä erilaisten osatekijöiden säästämistä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Liittyminen työaikapankkiin ja eroaminen siitä perustuu yksittäisen työntekijän vapaaehtoisuuteen, ellei kyse ole kokonaisen paikallisen sopimuksen rajaaman työyksikön säännöllisen työajan järjestämisestä.

Työaikapankin käyttöönotosta sopiminen

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä kirjallisesti tehtävällä työaikapankkisopimuksella.

Työaikapankkisopimuksella voidaan poiketa

- työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien 6 §:n 8-10 kohtien määräyksistä siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjaksona ja
- vuorovapailta maksettavaa korvausta koskevasta 6 §:n 12.5 kohdan määräyksestä.

Työaikapankkiin talletettujen eri osatekijöiden antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankkisopimuksessa sovitaan ainakin

- sen soveltamispiiristä,
- mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu,
- osatekijöiden työaikapankkiin siirtämisen periaatteista,
- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä,
- työaikasaldon säästämistä- ja lainaamisrajoista,
- pankkivapaalta maksettavan palkan määräytymisperusteista ja
- poissaolojen vaikutuksesta työaikapankkiin.

Sopimuksessa voidaan kirjata tilanteet, joissa työaikapankin saldo voidaan korvata rahakorvauksena.

Työvuoron tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Työaikapankin käyttö

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantaja ja työntekijän kesken, ellei ole kysymys kokonaisen työyksikön säännöllisen työajan järjestämisestä.

Pankkivapaa on työssäolon veroista aikaa vuosilomaa ansaittaessa ja työhön rinnastettavaa aikaa vuorovapaita ansaittaessa.

Työsuhteen irtisanominen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästetty saldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä työaikapankkisopimuksen mukaisesti. Lainatut saldot peritään lopputilissä.

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaika- eikä pankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikaloiden tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli saldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

12-TUNTISTEN TYÖVUOROJEN KÄYTTÖNOTTO KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ (TAM 37)

Aika 24.11.2011

Paikka Metsäteollisuus ry, Helsinki

Läsnä Jari Forss Metsäteollisuus ry
Juha Sutela "

Martti Alakoski Sähköalojen ammattiliitto ry
Sauli Väntti "

Allekirjoittaneet liitot sopivat tällä pöytäkirjalla tarpeellisista paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen muutoksista ja lisäyksistä sekä menettelytavoista, joita noudattaen paikallisesti sopimalla voidaan siirtyä tekemään keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) 12-tuntisia työvuoroja.

Kun on sovittu käyttöön otettavaksi 12-tuntisiin työvuoroihin keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) perustuva työvuorojärjestelmä, noudatetaan voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä, jollei jäljempänä tässä pöytäkirjassa määrätystä muuta johdu.

Muist.

Otsikon jälkeisellä numeroinnilla viitataan siihen työehtosopimuksen määräykseen, josta tällä pöytäkirjalla sovitaan toisin.

Työvuorokausi (6.2.)

Työvuorokausi lasketaan kello 07:00: sta kello 07.00:ään.

Tes-seisokit (6.4.1)

Työt lopetetaan asianomaisen tes-seisokin alkamispäivänä kello 23.00 ja käynnistetään vastaavasti kello 07.00.

Tauotus (6.5.1)

Työssä jaksamista edistävä tauotus toteutetaan sitä koskevan paikallisen sopimuksen mukaisesti.

Työvuorojärjestelmä (6.8.3 ja 7)

Työvuorojärjestelmä voi perustua seuraaviin vaihtoehtoihin:

aayy-v---- (pitkä kierto),

ay---ay-v- (lyhyt kierto) tai

aa-yy-v--- (lyhyt kierto).

Työvuorojärjestelmään ei sijoiteta edellä todettua pidempiä vapaajaksoja.

Vuorovapaat (6.8.6)

Tehdyistä työvuoroista ansaitaan vuorovapaita seuraavasti:

| Työvuoroja vähintään | Vuorovapaita |
|-------------------------|--------------|
| 5 | 1 |
| 10 | 2 |
| 15 | 3 |
| 20 | 4 |
| 25 | 5 |
| 30 | 6 |
| 35 | 7 |
| 39 | 8 |
| 44 | 9-10 |
| 49 | 10-11 |
| 54 | 11-12 |
| 59 | 12-13 |
| 64 | 13-14 |
| 69 | 14-15 |
| 74 | 15-16 |
| 78 | 16-17 |
| 83 | 17-19 |
| 88 | 18-20 |
| 93 | 19-21 |
| 98 | 20-22 |
| 103 | 21-23 |
| 108 | 22-24 |
| 113 | 23-25 |
| 117 | 24-27 |
| 122 | 25-28 |
| 127 | 26-30 |
| 131 | 28-32 |

Vähintään vuoden työsuhteessa verotusvuoden alkuun mennessä olleelle työntekijälle annetaan edellä todetun lisäksi yksi vuorovapaa työvuorosta verotusvuoden aikana.

Uusi työntekijä (6.8.10)

Jos uudella työntekijällä ei ole oikeutta täyteen vuosilomaan, määräytyy hänen säännöllinen työaikansa vuosilomajakson aikaisen työvuorojärjestelmän mukaan.

Tes-seisokeista ansaittavat vuorovapaat (6.8.13.1)

Työntekijän työ säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin

Työntekijän, jonka säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin, ansaitsee kultakin seisokilta kaksi vuorovapaata.

Palovartijat ja muissa vastaavissa tehtävissä työskentelevät työntekijät

Palovartijat ja vastaavanluonteisessa, muussa kuin omassa työssään työskentelevät työntekijät ansaitsevat kuusi (6) tuntia vuorovapaata kultakin tes-seisokin aikana tekemältään työvuorolta.

Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot (6.12.2)

Vuorovapaan ansaitsemisen edellytyksenä on, että työvuorojärjestelmän mukaisesta työvuorosta vähintään kuusi (6) tuntia sisältyy kausipalkkaan.

Edellä todetusta poiketen ansaitaan tes-seisokin aloittavalta työvuorolta vuorovapaita, mikäli vähintään neljä tuntia sisältyy kausipalkkaan.

Vuorovapailta maksettava korvaus (6.12.5)

Kultakin vuorovapaapäivältä maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukainen keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus 12 tunnilta.

Palkanmaksu (13.2)

Sellaisen työvuoron, jonka työ jatkuu säännöllisenä työnä tes-seisokin alkamisen jälkeen, säännöllisen työajan neljän ensimmäisen tunnin palkka sisältyy kausipalkkaan.

Ylityökorvaukset ja korotettu palkka (17.1,2 ja 7)

Vuorokautinen ylityö:

Työskenneltäessä 12-tuntisin työvuoroin keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) säännöllinen vuorokautinen työaika on 12 tuntia ja tämän lisäksi tehtävä työ on vuorokautista ylityötä.

Työvuoron tai työaikamuodon vaihtuessa kesken työvuoroa 8 tunnin työvuorosta 12 tunnin työvuoroon korvataan vuorokautisena ylityönä 8 tunnin ylittävä työ.

Viikoittainen ylityö:

12-tuntisiin työvuoroihin sovelletaan työehtosopimuksen viikoittaista ylityötä koskevia vapaavuorokausi-, siirtymäpalkkakausi- ja vajaan palkkakauden- sääntöjä.

Viidennen päivän sääntöä sovelletaan pitkään kiertoon.

Työntekijän 12-tuntisiin työvuoroihin perustuvan työajan määräytyessä lyhyeen kiertoon perustuvana työvuorojärjestelmänä, on viikoittaista ylityötä kolmantena peräkkäisenä päivänä tehty työ, mikäli jonakin vapaavuorokauden jälkeisenä päivänä ennen seuraavaa vapaavuorokautta työntekijän työvuoro tai työaikamuoto vaihtuu.

Korvaus itsenäisyyspäivältä ja lopetetuilta seisokeilta

Työehtosopimuksen 17.7 kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettuja korvauksia maksetaan sunnuntaiksi sattuvalla itsenäisyyspäivältä kello 07.00:sta, vuorotyössä uudenvuodenaattona kello 15.00:sta, pääsiäislauantaina kello 15.00:sta ja helluntaiaattona kello 23.00:sta alkaen. Korvauksen maksaminen päättyy asianomaisena päivänä kello 07.00.

Vuorolisät (20.1.)

Työntekijälle maksetaan kaikilta

kello 07.00 alkavan työvuoron (aamuvuoro) säännöllisen työajan työtunneilta aamutyövuorolisä, jonka tuntikohtainen senttimäärä lasketaan jakamalla luvulla 12 tulo, joka saadaan kertomalla työehtosopimuksen 20.1. kohdan mukainen iltavuorolisä luvulla 5 ja

kello 19.00 alkavan työvuoron (yövuoro) säännöllisen työajan työtunneilta yötyövuorolisä, jonka tuntikohtainen senttimäärä lasketaan jakamalla luvulla 12 summa, joka saadaan laskemalla yhteen tulo kertomalla työehtosopimuksen 20.1. kohdan mukainen iltavuorolisä luvulla 3 ja tulo kertomalla saman kohdan mukainen yövuorolisä luvulla 8.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka (25.3)

Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukaan palkkaa seuraavasti:

Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, maksetaan työntekijälle 20 päivän palkka ja sen lisäksi 80 tunnin palkka korvaamaan vuorovapaapäivien ja sunnuntaityön korotusosuuksia.

Jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, maksetaan työntekijälle 25,33 päivän palkka ja sen lisäksi 104 tunnin palkka korvaamaan vuorovapaapäivien ja sunnuntaityön korotusosuuksia.

Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahakauden neljältä ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Vuosiloma (26.2. ja 3.5)

Työvuorojärjestelmän määräytyessä 12-tuntisin työvuoroin ensimmäisen lomaryhmän vuosiloma alkaa 18.5. - 26.5. välisenä aikana siten, että vuosilomien kierto toteutuu noudattaen työehtosopimuksen kohdassa 26.3.1. Loma vaihtoehdossa 1- määrättyä vuorojen sisällä toteutettavaa lomien tasapuolisen kierron periaatetta noudattaen.

Edellä todettu lomien alkamisajankohta otetaan huomioon myös syksyn lomajakson alkamisajankohtaa määrättäessä.

Työntekijän vuosilomaoikeuden määrittävät työssäolon veroiset päivät lasketaan kertomalla tehdyt työvuorot luvulla 1,5.

Määrättäessä työntekijän oikeutta vuosilomaan vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 6. kohdan (koulutukseen osallistuminen) tarkoittamasta poissaolosta luetaan työssäolon veroisiksi päiviksi vuosilomalaista poiketen enintään 20 työpäivää kerrallaan.

Työntekijän sairastuessa niin että hänen vuosilomansa siirtyy myöhemmin pidettäväksi, maksetaan sairausajan palkka vuosiloman ajalle sijoittuvan työvuorojärjestelmään sisältyvien työvuorojen ja v-päivien mukaisesti.

Osapuolet toteavat lisäksi

Sovittaessa 12-tuntisten työvuorojen käytöstä otetaan huomioon muun muassa seuraavat seikat:

- Jos 12-tuntiset työvuorot sovitaan käyttöön otettavaksi vain osassa tehdasta, on mahdollista sopia 8-tuntin työvuoroja tekevien osastojen työvuorokauden aloittamisesta kello 07.00 ja tes-seisokin aloittamisesta kello 23.00. Tällöin työvuorokausi ja tes-seisokki päättyvät vastaavasti tuntia myöhemmin.
- Paikalliset osapuolten selvittävät sopimisen yhteydessä menettelytavat, joilla tehdasta häiriötön käynti turvataan poissaolotilanteissa. Poissaoloja voi aiheutua esimerkiksi sairaustilanteissa tai työntekijän osallistuessa koulutukseen.

Helsingissä 24. päivänä marraskuuta 2011

Metsäteollisuus ry

Jari Forss

Juha Sutela

Sähköalojen ammattiliitto ry

Martti Alakoski

Sauli Väntti

YLEISET PERIAATTEET KUNNOSSAPITOTOIMINTOJEN KEHITTÄMISEKSI JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEKSI KUNNOSSAPIDOSSA

Työehtosopimuksen soveltamisalueella kunnossapitotehtävissä olevan työvoiman käytön kehittämiseksi ja tehostamiseksi noudatetaan seuraavia yleisiä periaatteita, ellei paikallisesti toisin sovita.

1. Tarkoitus ja tavoitteet

Tavoitteet ovat seuraavat:

- tuotantolaitosten kilpailukyvyn parantaminen,
- ammattityövoiman tehokkuuden lisääminen,
- liikkuvuuden lisääminen konsernien suomalaisten tehdasyksiköiden välillä
- alan yritysten ammattityövoiman käytön edistäminen,
- ammattityövoiman taitojen ylläpitäminen ja lisääminen koulutuksella,
- ansiokehityksen turvaaminen.

2. Työvoiman liikkuvuus

Työvoiman liikkuvuutta edistetään mm. seuraavista syistä ja tilanteissa:

- osaamisen hyödyntäminen,
- suunnitellut tehdas- ja koneseisokit,
- nopeita toimenpiteitä vaativat kone- ja laiterikot.

3. Liikkuvan työvoiman työ- ja palkkaehdot

Siirtyvään työntekijään sovelletaan paperiteollisuuden työehtosopimusta ja lähettävän tulosyksikön paikallisia sopimuksia mukaan lukien mm. olosuhdelisät.

Liikkuvaa työvoimaa ei pidetä työehtosopimuksen mukaisena ulkopuolisena työvoimana.

4. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen informointi

Asianomaiset pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut pidetään hyvin informoituna liikkuvasta työvoimasta.

5. Yrityksissä sovittua tai vakiintuneesti sovellettua edellä todettua laajempaa liikkuvuutta ei tällä asiakirjalla rajoiteta.

TYÖSSÄOPPIMISTA KOSKEVA SOPIMUS PAPERITEOLLISUUDESSA

1. Sopimuksen tavoitteet

Allekirjoittaneet työmarkkinaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisella on tärkeä asema. Tämän vuoksi osapuolet pyrkivät yhteisesti vaikuttamaan siihen, että tarvittavia harjoittelupaikkoja syntyy riittävästi ja että työssä oppimiseen liittyvät kysymykset järjestetään ja sovitaan siten, että koulutukselle asetetut tavoitteet saavutetaan mahdollisimman hyvin. Työssäoppimisen tavoitteena on turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja – tiedon hankintamahdollisuudet sekä edistää yritysten ammattitaitoisen työvoiman saantia ja nuorten työllistymistä koulutuksen jälkeen.

Tuloksellisen toiminnan edellytyksenä on, että koetaan tärkeäksi tukea koulutuksen toteuttamista yhteistyössä alueen ammatillisten oppilaitosten kanssa.

Työssäoppiminen tulee järjestää siten, että oppilaat ovat asianmukaisen ohjauksen ja opastuksen piirissä. Tavoitteena ovat ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkän työssäoppimisen jaksot. Opintojen alussa jakson voivat olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkäkestoisia. Tällöin opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.

2. Soveltamisala

Tämä sopimus koskee työssäoppimista osana toisen asteen ammatillista koulutusta paperiteollisuudessa. Työssäoppiminen järjestetään opetuslaitoksen ja yrityksen välillä tehdyn sopimuksen perusteella edellä mainitut yleiset näkökohdat huomioiden.

Työssäoppiminen järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan ja siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsuhteessa. Työssäoppijalle voidaan kuitenkin laatia määräaikainen työsuopimus ajaksi, jolloin hänen työpanoksensa, jäljempänä tässä sopimuksessa todetusta poiketen, korvaa tilapäisesti vakinaisen työntekijän työpanoksen. Tällöin sovellettavasta palkasta sovitaan paikallisesti.

3. Työssäoppimista koskeva yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

- yrityksessä käytössä olevat työssäoppimismuodot ja se,
- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin.

4. Henkilöstön työsuhteturva

Kenenkään työsuopimusta ei irtisanota tämän sopimuksen tarkoittamien työssäoppijoiden vuoksi.

Työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat säännökset ja määräykset eivät saa asettaa esteitä työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

5. Perekdyttäminen

Työssäoppijoiden yleisperekdyttämisestä työpaikkaan maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti.

6. Opetussuunnitelmat

Jos paperiteollisuutta koskevat viranomaisten laatimat opetussuunnitelmat olennaisesti muuttuvat, osapuolet neuvottelevat tarvittavista tarkennuksista tähän sopimukseen.

7. Paikallinen sopiminen

Tämän sopimuksen määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

8. Voimassaolo

Tätä sopimusta noudatetaan osana alan työehtosopimusta.

Helsingissä 19. päivänä huhtikuuta 2000

METSÄTEOLLISUUS RY

Arto Tähtinen

Juha Sutela

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

Lauri Lyly

Heimo Rinne

SÄHKÖTURVALLISUUS

Sähkölaitteiston ja sen osan jännitteettömäksi tekemisestä sekä sähköalan töistä ovat tarkemmat määräykset sähköturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa määräyksissä ja päätöksissä. Lisäksi noudatetaan sähkötyöturvallisuusstandardia SFS 6002 sekä hissityöturvallisuusstandardia SFS 5880.

PAPERI- JA PUUMASSATEOLLISUUDEN 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 ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Paperi- ja puumassateollisuuden irtisanomissuojaa koskeva sopimus ei muuta, mitä paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 8. kohdassa on määrätty lomauttamisesta.

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 (55/01) 8 luvun 1 ja 3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1 luvun 3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1 luvun 4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7 luvun 5, 7 ja 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 luvun 3 ja 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1.1 §:n perusteella.

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

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

2 § IRTISANOMISEN PERUSTEET

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

SOVELTAMISOHJE

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

Työsopimuslain 7 luvun 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:

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| Työsuhte jatkuu 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 työsuhhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

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

MÄÄRÄAJAN LASKEMINEN

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

IRTISANOMISAJAN KULUMINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

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

4 §

IRTISANOMISAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN

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

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

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

SOVELTAMISOHJE

Sopimuskohtaan 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työ sopimus on päätetty.

II Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä

7 § SOVELTAMISALA

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

8 § IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN

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

9 § TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN

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

SOVELTAMISOHJE

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

10 § TUOMIOISTUINKÄSITTELY

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

11 § KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA

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

12 § KORVAUKSEN MÄÄRÄ

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

SOVELTAMISOHJE

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

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

III Lomautus

13 § LOMAUTTAMINEN

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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 luvun 5 §:ssä.

14 § ENNAKKOSELVITYS

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

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

15 § LOMAUTUSILMOITUS

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 13 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 13 §:n 1 ja 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 luvun 12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

POIKKEUKSET LOMAUTUSILMOITUKSEN MÄÄRÄAJOISTA

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain ja työehtosopimuksen 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 työ sopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

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

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

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työ suhde 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.

TYÖN ALKAMISESTA ILMOITTAMINEN

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

MUU TYÖ LOMAUTUSAIKANA

Lomauttamisen 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 LOMAUTUSAIKANANA

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13 luvun 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

16 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

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

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

SOVELTAMISOHJE

Määräyksellä ei ole kumottu luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä. Näin ollen heitä koskevat määräykset ja työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat säännökset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 16 §:n määräykseen nähden.

17 § 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 taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava

myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

18 § TAKAISINOTTAMINEN

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

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 18 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5 luvun 7.3 §:n perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

19 § SEURAAMUSJÄRJESTELMÄ

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 12 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

20 § VOIMAANTULOMÄÄRÄYS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2003 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 3. päivänä helmikuuta 2003

METSÄTEOLLISUUS ry

Arto Tähtinen

Juha Sutela

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

Lauri Lyly

Heimo Rinne

VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMINEN KESKIMÄÄRIN 24 TUNNILLA

Yleistä

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti vuosittaista säännöllistä työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta.

Osa-aikaisten työntekijöiden työajan pidennys toteutetaan osa-aikatyön ja kokoaikatyön työajan suhteen perusteella.

Osan verotusvuotta työskentelevien osalta säännöllisen työajan pidentäminen toteutetaan samassa suhteessa kuin työnantajalla on verotusvuoden aikana palkanmaksuvelvollisuus.

Jäljempänä tässä kohdassa mainitun ilmoitusajan lisäksi on otettava huomioon, ettei työajan pidennyspäivien sijoittamisesta aiheudu työntekijälle kohtuutonta haittaa.

Työajan pidentäminen paikallisesti sopimalla

Vuosittaisen säännöllisen työajan pidentäminen toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sovitulla tavalla.

Työajan pidennys toteutetaan joko muuttamalla päivittäistä tai viikoittaista työaika, tai sijoittamalla työajan pidennys vuorovapaapäivälle. Tällöin noudatetaan työehtosopimuksen 1.5.2014 – 30.9.2016 vuorovapaataulukkoita.

Työajan pidentäminen ilman paikallista sopimista keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37)

Siinä tapauksessa, että paikalliset osapuolet eivät vuosittain lokakuun loppuun mennessä pääse yhteisymmärrykseen seuraavan verotusvuoden säännöllisen työajan pidentämisen toteuttamistavasta, se toteutetaan seuraavasti:

Vuorovapaataulukon lisäksi annettavan vuorovapaan poistaminen (8- ja 12-tuntiset työvuorojärjestelmät)

Vuotuista työaika pidennetään jättämällä TES 6.8.6 kohdan mukainen lisävuorovapaa (8 tuntia) antamatta, jos käytössä on 8-tuntiset työvuorot. Vastaava lisävuorovapaa (12 tuntia) jätetään antamatta, jos käytössä on 12-tuntiset työvuorot.

Työajan pidentäminen

Työnantajalla on seitsemän (7) päivän ilmoitusaikaa noudattaen verotusvuoden aikana oikeus muista työehtosopimuksen määräyksistä poiketen,

- käytettäessä 8-tuntisia työvuoroja, muuttaa kaksi työntekijän työvuorojärjestelmän mukaista vuorovapaata säännölliseksi 8 tunnin työvuoroiksi
- käytettäessä 12-tuntisia työvuoroja, muuttaa yksi työntekijän työvuorojärjestelmän mukainen vuorovapaa säännölliseksi 12 tunnin työvuoroksi.

Kyseinen päivä on säännöllistä työaikaa, ja siihen sovelletaan kaikkia työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä, ottaen huomioon seuraavaa:

- perusosa sisältyy kausipalkkaan
- työehtosopimuksen 17 §:n 1-4 kohtien määräyksiä ei sovelleta työajan pidennyspäivään (ei aiheuta ylityötä)
- työajan pidennyspäiväksi vaihdettu vuorovapaa kuluu
- työajan pidennyspäivä ei kartuta vuorovapaakertymää
- sairaustapauksissa työajan pidennyspäivän palkka maksetaan työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti
- työntekijän sairastuessa ennen työajan pidennyspäivää katsotaan ko. päivä tehdyksi, mutta sitä ei kuitenkaan rinnasteta säännöllisiin työvuoroihin määritettäessä vuorovapaakertymää.

Liitot toteavat, että työajan pidentäminen voidaan käyttää myös koulutukseen tai muuhun työnantajan määrittelemään tarkoitukseen paikallisen tarpeen mukaisesti. Koulutuksen ajalta maksetaan työajan palkka edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti.

Lisätyövuorojen tasaaminen

Mikäli vuosittaisen työajan pidentämiseksi tarkoitettuja työvuoroja on verotusvuoden lopussa tai työsuhteen päättyessä tekemättä, tai niitä poissaolojen vuoksi on tehty liikaa, tehdään vastaava vähennys työehtosopimuksen 6 §:n mukaisista pitämättömistä vuorovapaista tai liikaa tehtyjen työvuorojen osalta maksetaan vuorovapaaraha.

Osan vuotta työskentelevät

Säännöllistä työaikaa ei verotusvuoden aikana pidennetä, jos työntekijä on saanut palkkaa verotusvuoden aikana enintään 9 palkkakaudelta. Työaikaa pidennetään yhdellä 8 tunnin työvuorolla tai 6 tunnilla (12 tunnin työvuorot), jos työntekijä on saanut palkkaa enintään 18 palkkakaudelta. Jos työntekijä on saanut palkkaa vähintään 19

palkkakaudelta, työaikaa pidennetään kahdella 8 tunnin työvuorolla tai 12 tunnilla.

| <u>maksetut palkkakaudet</u> | <u>työajan pidennys/ verotusvuosi</u> |
|------------------------------|---------------------------------------|
| 0 – 9 | ei työajan pidennystä |
| 10 – 18 | 1 työvuoro / 6 tuntia |
| 19 – 26/27 | 2 työvuoroa / 12 tuntia |

Määräyksen estämättä työnantajalla on oikeus verotusvuoden alkaessa muuttaa vuorovapaa työvuoroksi.

Työajan pidentäminen ilman paikallista sopimista muissa työaikamuodoissa

Siinä tapauksessa, että paikalliset osapuolet eivät vuosittain lokakuun loppuun mennessä pääse yhteisymmärrykseen seuraavan verotusvuoden työajan pidentämisen toteuttamistavasta, se toteutetaan seuraavasti:

Vuorovapaataulukoiden muuttaminen

Alla olevia vuorovapaataulukoita käytetään, mikäli paikallisesti ei ole sovittu vuosittaisen työajan pidentämisestä.

Työehtosopimuksen 6.9.3 kohdan mukaisen vuorovapaataulukon (tam 15 ja tam 16) asemesta käytetään seuraavaa taulukkoa:

| | | |
|------|------------------------|------------------|
| Väh. | 20 työvuoroa/työpäivää | = 1 vuorovapaa |
| " | 42 " | = 2 vuorovapaata |
| " | 63 " | = 3 " |
| " | 85 " | = 4 " |
| " | 106 " | = 5 " |
| " | 128 " | = 6 " |
| " | 149 " | = 7 " |
| " | 171 " | = 8 " |
| " | 188 " | = 9 " |
| " | 204 " | = 10 " |

Työehtosopimuksen 6.9.4 kohdan mukaisen vuorovapaataulukon (tam 25 ja tam 26) asemesta käytetään seuraavaa taulukkoa:

| | | |
|------|------------------------|------------------|
| Väh. | 20 työvuoroa/työpäivää | = 1 vuorovapaa |
| " | 41 " | = 2 vuorovapaata |
| " | 62 " | = 3 " |
| " | 83 " | = 4 " |
| " | 104 " | = 5 " |
| " | 125 " | = 6 " |
| " | 146 " | = 7 " |
| " | 167 " | = 8 " |
| " | 188 " | = 9 " |
| " | 204 " | = 10,5 " |

Työehtosopimuksen 6.9.5 kohdan mukaisen vuorovapaataulukon (tam 17 ja tam 27) asemesta käytetään seuraavaa taulukkoa:

| | | |
|------|------------------------|------------------|
| Väh. | 18 työvuoroa/työpäivää | = 1 vuorovapaa |
| " | 37 " | = 2 vuorovapaata |
| " | 55 " | = 3 " |
| " | 73 " | = 4 " |
| " | 91 " | = 5 " |
| " | 109 " | = 6 " |
| " | 127 " | = 7 " |
| " | 145 " | = 8 " |
| " | 164 " | = 9 " |
| " | 183 " | = 10 " |
| " | 202 " | = 11 " |

Työehtosopimuksen 6.10.2 kohdan mukaisen vuorovapaataulukon (tam 35 ja tam 36) asemesta käytetään seuraavaa taulukkoa:

| | | |
|------|------------------------|------------------|
| Väh. | 14 työvuoroa/työpäivää | = 1 vuorovapaa |
| " | 28 " | = 2 vuorovapaata |
| " | 42 " | = 3 " |
| " | 56 " | = 4 " |
| " | 70 " | = 5 " |
| " | 84 " | = 6 " |
| " | 98 " | = 7 " |
| " | 112 " | = 8 " |
| " | 126 " | = 9 " |
| " | 140 " | = 10 " |
| " | 154 " | = 11 " |
| " | 168 " | = 12 " |
| " | 182 " | = 13 " |
| " | 199 " | = 14,5 " |