

Huolto- ja kunnossapitoalan työehtosopimus

1.4.2023 – 31.3.2025

HUOLTO- JA KUNNOSSAPITOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN.....	3
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	3
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	7
2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEIDEN NOUDATTAMINEN	7
3 § TYÖRAUHAVELVOITE	7
4 § PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	8
5 § TYÖSUHDE.....	9
1. Työsuhdeturva.....	10
2. Lomauttaminen.....	10
3. Irtisanominen.....	11
4. Vähentämisjärjestys	11
5. Työntekijän takaisin ottaminen	12
6. Työhönottopaikat.....	12
7. Varsinainen työn tekemisaika	12
8. Varsinaisen työn tekemisaikan siirto.....	12
6 § TYÖAIKA	13
Työviikko ja työvuorokausi.....	13
1. Säännöllinen työaika	13
2. Työajan säännönmukainen sijoitus, vapaapäivät	13
3. Työajan järjestäminen	14
4. Varallaolo	15
5. Tauot	16
6. Ylityöt.....	16
7. Vuorokautinen ylityö	16
8. Viikoittainen ylityö.....	17
9. Sunnuntaityö	17
10. Viikkolepo	17
11. Poikkeavasta työajasta maksettava korvaus.....	18
12. Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivän palkka.....	18
13. Työajan enimmäismäärä	18
14. Odottamattomat työt.....	19
15. Hälytysluontoinen työ	19
16. Ammatillinen koulutus.....	19
17. Työajan lyhentäminen	19
7 § TYÖPALKAT.....	21
1. Palkkaustavat	21
2. Henkilökohtainen aikapalkka	21
3. Työntekijän palkkaryhmän määräytyminen	21
4. Henkilökohtaisen palkanosan määrittäminen	23
5. Suorituspalkkaustyö (Urakka).....	24
6. Lisät.....	25
7. Keskituntiansio	26
8 § MATKAKUSTANNUKSET	26
A. Korvaukset kun työskennellään työhönottopaikassa tai varsinaisessa työn tekemisaikassa	27
B. Korvaukset kun työskentely tapahtuu työhönottopaikan tai varsinaisen työn tekemisaikan ulkopuolella.....	27
C. Työnantajan järjestämä kuljetus	32

D. Oman auton käyttö	32
E. Työskentely ulkomailla	33
F. Ennakonpidätys matkakustannuksista.....	34
G. Paikallinen sopiminen.....	34
9 § TUNTIKORTIT	37
10 § PALKANMAKSUPÄIVÄ	38
11 § VUOSILOMA	38
12 § SAIRAUSSAIKA, LÄÄKÄRINTARKASTUKSET SEKÄ PERHE- JA HOITOVAPAAT	40
13 § TYÖTURVALLISUUS	43
14 § TYÖVÄLINEET	43
15 § SOSIAALITILAT	44
16 § ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN	44
17 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMINEN	44
18 § ERINÄISIÄ KORVAUKSIA.....	45
19 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	46
20 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA.....	46
YLEISSOPIMUS	47
KOMENNUSMIESTEN MAJOITUSTASO	66
TUNTIPALKKALIITE.....	67

HUOLTO- JA KUNNOSSAPITOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 6.4.2023

Paikka etäyhteyksin

Läsnä Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Aki Raudas
Terhi Salonpää

Sähköalojen ammattiliitto ry

Jari Kiviluoma
Jari Ollila

1 SOPIMUSKAUSI

Allekirjoittaneet järjestöt ovat 6.4.2023 hyväksyneet 31.3.2023 saavutetun neuvottelutuloksen huolto- ja kunnossapitoalan työehtosopimukseksi.

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2023 ja on voimassa 31.3.2025 saakka.

2 PALKANTARKISTUKSET

Vuosi 2023

Työntekijöiden vähimmäiskuukausi- ja vähimmäistuntipalkkoja, palkkataulukoita, urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta ja euromääräisiä lisiä korotetaan 4,8 %:lla 1.8.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuosi 2024

Työntekijöiden vähimmäiskuukausi- ja vähimmäistuntipalkkoja, palkkataulukoita, urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta ja euromääräisiä lisiä korotetaan 1,2 %:lla 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat korvaukset

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 6,0 %:lla 1.8.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

3 TYÖEHTOSOPIMUKSEEN TEHTÄVÄT MUUTOKSET

3.1 Sairausaika, lääkärintarkastukset sekä perhe- ja hoitovapaat

Tehdään seuraavat muutokset työehtosopimuksen alla oleviin kohtiin:

12 § SAIRAUSAJAN PALKKAA KOSKEVIA MÄÄRÄYKSIÄ SAIRAUSAIKA, LÄÄKÄRINTARKASTUKSET SEKÄ PERHE- JA HOITOVAPAAT

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

~~Jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysloman ajalta palkka 56 päivän ajanjaksolta. Työnantaja on oikeutettu nostamaan vastaavalta ajanjaksolta työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan tulevan päivärahan.~~

Muut lääkärintarkastukset

Työntekijän palkkaa ei vähennetä sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli lääkärihoidon tarve on akuutti, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella.

Palkkaa ei vähennetä myöskään, jos kysymys on:

- erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi
- työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi
- korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta
- sairausvakuutuslain mukaisesta ~~äitiysrahan~~ raskaus- ja vanhempainrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muista synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista
- hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärin todistuksella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Lääkärintarkastuksiin liittyvät menettelytavat voidaan sopia tämän työehtosopimuksen 4 §:n mukaisesti päluottamusmiehen kanssa paikallisten yrityskohtaisten tarpeiden mukaisesti.

PERHE- JA HOITOVAPAAT

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan ja vanhempainrahaan oikeutetulle synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan ja sitä seuraavan vanhempainvapaan ajalta an-

sionmenetyksen korvausta yhteensä 56 kalenteripäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä, mikäli työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.

Ansionmenetyksen korvaus maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukaan. Työnantaja on oikeutettu nostamaan vastaavalta ajanjaksolta työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan tulevan päivärahan.

Lyhyt tilapäinen palkallinen vapaa

Työntekijän tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, (TSL 4:6) sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta on lääkärintodistus (korjataan kirjoitusvirhe) ja että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan em. huoltovelvollisen omasta sairaudesta. ~~Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.~~

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain ~~23d §:n~~ (1224/2004) 10 luvun tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sanotussa laissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Poissaolo ja vuosiloma

Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

3.2 Työvälineet ja suojavarustus

Tehdään seuraavat muutokset työehtosopimuksen alla oleviin kohtiin:

14 § TYÖVÄLINEET

Suojavarusteetvaatetus

Työsuhteessa olevalle työntekijälle annetaan omaksi tai käyttöön suojapukuja ja turvajalkineet sekä suojakypärä, kuulosuojaimet ja suojalasit, mikäli työturvallisuuslain (738/2002) mukainen vaarojen arviointi sitä edellyttää. Suojapukuja annetaan keskimäärin kaksi ja turvajalkineita yhdet vuodessa, elleivät em. vaarojen arviointi, olosuhteet tai käyttötarve muuta edellytä. Yrityksessä voidaan sopia muusta vastaavasta menettelystä sekä työvaatehuollosta.

Suojavaatetuksen järjestämisessä tulee lisäksi ottaa huomioon:

- omilla vahvuuksilla olevat suojalasit olosuhteiden niin vaatiessa
- työvaatetuksen paloturvallisuus
- kylmät sääolosuhteet, jolloin annetaan käyttöön tai omaksi asianmukainen lämpöhaalari tai vastaava sekä muut työvaatetukselle asetettavat erityisvaatimukset.

Työnantaja vastaa siitä, että suojavarusteiden ominaisuuksien, hankinnan, huollon ja puhtaanapidon ja käytön osalta noudatetaan [*valtioneuvoston asetusta henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä \(427/2021, voimassa 1.8.2021 alkaen\)](#).

Henkilösuojainten tulee olla ergonomisia ja työntekijän terveydentila huomioon ottaen sopivia edellä mainitun asetuksen 4 §:n edellyttämällä tavalla.

Työntekijä on velvollinen toimimaan hänelle annettujen suojavarusteiden käyttöä ja työturvallisuutta koskevien määräysten mukaisesti.

4 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Sopijaosapuolet jatkavat vireillä olevien ja esille nousevien asioiden käsittelyä jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

Sopimuskauden aikana osapuolet käyvät läpi työehtosopimuksen lakiviittaukset tarkoituksenaan saattaa ne vastaamaan muuttunutta lainsäädäntöä.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Sähköalojen ammattiliitto ry

Sauli Vääntti

Hannu Luukkonen

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sähkötoimialalla toimivien jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka työskentelevät erilaisissa kiinteistöjen ja teollisuuden ylläpito-, huolto-, kunnossapito- ja niihin liittyvissä projektitehtävissä.
2. Sellaisessa muussa yrityksessä, jonka organisaatiossa toimii tämän sopimuksen mukaista toimintaa harjoittava sähkötoimialan yksikkö, kyseisessä yksikössä sovelletaan tämän sopimuksen määräyksiä.
3. Sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös tähän sopimukseen yhtyneen liiton jäseniin ja muihin rinnastettavaa työtä tekeviin sellaisessa palveluyrityksessä, jonka työntekijät työskentelevät erilaisissa kiinteistöjen ja teollisuuden ylläpito-, huolto- kunnossapito- ja niihin liittyvissä projektitehtävissä.

2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEIDEN NOUDATTAMINEN

Liitteenä olevat sopimukset ja sitovat asiakirjat ovat tämän työehtosopimuksen osia.

Liite 1 Allekirjoituspöytäkirja (sivu 3)

Liite 2 Yleissopimus (sivu 47)

Liite 3 Majoitustaso (sivu 66)

Liite 4 Tuntipalkkaliite (sivu 67)

3 § TYÖRAUHAVELVOITE

1. Tämä työehtosopimus sitoo 1 §:ssä mainittuja työnantajajärjestöjä ja kyseisessä pykälässä mainituin rajoituksin niiden jäsenyrityksiä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

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

2. Tämän sopimuksen voimassa ollessa ei saa toimeenpanna työehtosopimuksen määräyksiin kohdistuvia työehtosopimuslain tarkoittamia työtaistelutoimenpiteitä.
3. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia välittömästi ryhtymään kaikkiin käytettävissä oleviin keinoin toimenpiteisiin uhkaavan työtaistelun estämiseksi tai rikkoutuneen työrauhan palauttamiseksi.

Samoin liitot ovat velvollisia ryhtymään heti työehtosopimusrikkomuksesta tai alkavasta rikkomisesta tiedon saatuaan kaikkiin käytettävissä oleviin keinoin toimenpiteisiin rikkomisen estämiseksi tai lopettamiseksi.

4 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

Tähän työehtosopimukseen sidotuissa järjestäytyneissä yrityksissä on mahdollista sopia paikallisesti asioista, joista työehtosopimukseen on otettu erillinen maininta ja viitattu tähän paikallisen sopimisen pykälään (4 §).

Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

Työntekijöitä yleisesti koskevista asioista sovitaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän mukaisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yksittäistä työntekijää tai työryhmää koskevista asioista sovitaan työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työryhmän kesken.

Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Yksittäisen työntekijän tai työryhmän tekemä sopimus ei voi olla ristiriidassa luottamusmiehen tekemän samaa asiaa koskevan sopimuksen kanssa. Luottamusmiehen tekemä sopimus ei myöskään voi olla ristiriidassa pääluottamusmiehen tekemän samaa asiaa koskevan sopimuksen kanssa.

Muu kuin pääluottamusmiehen kanssa tehty sopimus on työnantajan annettava tiedoksi pääluottamusmiehelle.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti, mikäli toinen sopijaosapuoli sitä pyytää tai työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevassa määräyksessä edellytetään kirjallista sopimista. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo on muutoin lakannut.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Määräajaksi solmittu paikallinen sopimus voidaan työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä irtisanoa kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

5 § TYÖSUHDE

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

Työhönoton yhteydessä on osapuolten laadittava kahtena kappaleena kirjallinen työsopimus, josta selviävät työsopimuslaissa tarkoitetut työsuhteen ehdot ja muut työsopimuslain selvitettäväksi määräämät tiedot, jollei niitä anneta erikseen kirjallisesti, kuten:

- henkilötiedot (työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka)
- pääasialliset tehtävät
- työsopimuksen kesto:
 - a) toistaiseksi voimassa oleva (nk. vakituinen)
 - b) määrätyksi kalenteriajaksi tai määrättyä työmaata varten (nk. tilapäinen) määräaikaisuuden kesto ja peruste
- koeaika*
- noudatettava työehtosopimus
- työhönottopaikka
- työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- työnteon alkamisajankohta
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisperusteet (palkka, palkkaryhmä)
- palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste

* Koeajan pituus on toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään kahdeksan (8) kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsopimuksissa enintään neljä (4) kuukautta ellei työnantaja järjestä työntekijälle työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Kahdeksan kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa työntekijästä johtuvasta syystä.

Työhön otettaessa työnantaja ilmoittaa työntekijälle luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun nimet sekä tarvittavat yhteystiedot.

1. Työsuhdeturva

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät työsopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin.

2. Lomauttaminen

Jos työntekijälle ei ole osoittaa mitään työtä ja keskeytys on vähintään viikon ja enintään 90 päivän mittainen, hänet voidaan lomauttaa yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen jälkeen, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei muuta ole sovittu. Työnantajalla on lomautusilmoitusajalta (14 vrk) palkanmaksuvelvollisuus.

Esimerkki:

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

Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa alkamaan tiettyinä kalenteripäivinä tarvitsematta noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä kirjallisesti viimeistään työn päättämispäivää edeltävänä työpäivänä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen kestäessä, jolloin lomautus voi jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen ja ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

Mikäli lomautettuna oleva työntekijä kutsutaan ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen ja hän suostuu siihen tulemaan, lomautuksen jatkuessa koulutuksen jälkeen ei lomautuspäiviä lasketa uudelleen vuosilomalain 7§ 2 momentin 7 kohdan mukaisiksi (30 lomautuspäivää) työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota lomautetulle työntekijälle työtä myös hänen työssäkäyntialueensa ulkopuolelta. Tämä työhönottopaikka muuttuu työn tekemisen ajaksi työntekijän uudeksi työhönottopaikaksi ja työntekijällä on oikeus palata omaan työhönottopaikkaansa, kun siellä tarvitaan työvoimaa. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta vastaanottaa työtä oman työssäkäyntialueensa ulkopuolelta.

Ei koske niitä työntekijöitä jotka työsopimuksensa mukaisesti ovat ns. komennustyöntekijöitä tai ovat työskennelleet viimeisen vuoden aikana yli puolet työajastaan komennustoissa.

3. Irtisanominen

Työnantajan irtisanoessa
Noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
alle 1 vuosi	14 vuorokautta
1 vuosi, mutta alle 3 vuotta	1 kk
3 vuotta, mutta alle 5 vuotta	2 kk
5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	3 kk
10 vuotta tai enemmän	4 kk

Työntekijän irtisanoessa 14 vuorokautta

Esimerkki:

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 mutta alle 5 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 määrääjan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Työntekijän muutosturva

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen työllistymisohjelman tekemiseen, omaaloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensi-joitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen.

Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- enintään 5 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään 4 vuotta
- enintään 10 päivää, jos työsuhde on kestänyt yli 4, mutta enintään 8 vuotta
- enintään 20 päivää, jos työsuhde on kestänyt yli 8 vuotta

Irtisanomisajan palkkaa vahingonkorvausluonteisesti maksettaessa ja vahingonkorvausten määrän laskemisessa perusteena käytetään vuosilomakeskituntiansiota. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain.

4. Vähentämisyjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi

irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

5. Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Takaisinottovelvollisuus rajoittuu niihin työkohteisiin, joissa työntekijä voi paikkakunnalla tavanomaisesti työmatkat huomioon ottaen päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin (työvoimatoimiston työssäkäyntialue). Ei koske niitä työntekijöitä jotka työsopimuksensa mukaisesti ovat ns. komennustyöntekijöitä tai ovat työskennelleet viimeisen vuoden aikana yli puolet työajastaan komennustöissä.

6. Työhönottopaikat

Työhönottopaikalla tarkoitetaan sellaista yrityksen toimintaorganisaatioon liittyvää pysyväisluontoista toimipaikkaa (pää- tai haaratoimistoa), jossa työntekijä on työhön otettu.

7. Varsinainen työn tekemisaika

Työntekijän varsinaisena työn tekemisaikkana tai työhönottopaikkana voi toimia palvelujen kohteena oleva teollisuuslaitos, kiinteistö tai kiinteistöt, joissa yrityksellä on pitkäkestoinen sopimus ja työntekijä työskentelee, lukuun ottamatta lyhyehköjä komennuksia muualla.

8. Varsinaisen työn tekemisaikan siirto

Työntekijä voidaan, hänen kanssaan erikseen sopien, siirtää pysyväisluontoisesti toiseen varsinaiseen työn tekemisaikkaan. Työnantajan on käynnistettävä neuvottelut työn tekemisaikan siirrosta mahdollisimman ajoissa. Siirrosta tehdään työnantajan edustajan ja työntekijän allekirjoittama kirjallinen sopimus, jossa on mainittu:

- työhönottopaikka
- entinen työn tekemisaikka
- uusi työn tekemisaikka
- siirron syy
- siirron päivämäärä
- muut mahdolliset asiaan liittyvät seikat

Mikäli siirrosta ei päästä yksimielisyyteen, työn tekemisaika muuttuu varsinaiseksi työn tekemisaikaksi kuitenkin viimeistään 4 kuukauden kuluttua siirron tapahtumisesta. Mikäli yrityksen sopimus tilaajaan päättyy, siirto voidaan toteuttaa sopimuksen päättymishetkellä.

Työntekijää ei saa kuitenkaan siirtää työhönottopaikan normaalin työssäkäyntialueen ulkopuolelle siitä hänen kanssaan sopimatta.

6 § TYÖAIKA

Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja.

Työviikko ja työvuorokausi

Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa päivätyössä säännöllisen työvuoron alkaessa ja vuorotyössä aamuvuoron alkaessa, ellei paikallisesti toisin sovita.

1. Säännöllinen työaika

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

2. Työajan säännönmukainen sijoitus, vapaapäivät

Työ alkaa päivätyössä yleensä aikaisintaan klo 07.00 ja päättyy viimeistään klo 18.00. Työajan sijoitus voidaan sopia muiden työmaalla työskentelevien ammattiryhmien työajan mukaiseksi.

Mikäli työntekijän ei ole ennen työn aloittamista välttämätöntä käydä työhönottopaikassa, alkaa ja loppuu vuorokautinen työaika työn tekemisaikalla. Tarveaineiden ja työkalujen haku sekä palautus samoin kuin työstä mahdollisesti johtuvat selvittelyt suoritetaan työaikana.

Noudatettaessa tämän kohdan tarkoittamaa viikoittaista työaikaa, työntekijällä tulee olla sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä, joka on lauantai, ellei laadittu työtuntijärjestelmä muuta määrää. Paikallisesti voidaan 4 §:n mukaisesti sopia muunlaisestakin vapaapäivien sijoittelusta.

Arkipyhäviikolla lauantapäivät sekä joulun- ja juhannusaatot ovat vapaapäiviä, ellei työtuntijärjestelmä toisin määrää.

Vuorotyö on työtä, joka on järjestetty kahteen tai useampaan työvuoroon. Varsinaisesta vuorotyöstä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorolisää seuraavasti:

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Iltavuorolisä vuorotyössä klo 14 - 22	1,26	1,32	1,34
Yövuorolisä vuorotyössä klo 22 - 06	2,37	2,48	2,51

Iltatyö on työ, jota tehdään yrityksessä käytössä olevasta työajasta poikkeavana työaikana klo 19.00 - 22.00. Yötyötä on työ, joka tehdään klo 22.00 – 06.00.

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Iltatyölisä työssä, joka ei ole vuorotyötä eikä ylityötä klo 19 - 22	1,26	1,32	1,34
Yötyölisä työssä, joka ei ole vuorotyötä eikä ylityötä klo 22 - 06	2,37	2,48	2,51

3. Työajan järjestäminen

Työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että työaika tasoittuu enintään 12 viikon aikana 40 tuntiin viikossa. Vuorokautinen työaika on tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen enintään 50 tuntia.

Alle 4 tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Paikallisesti voidaan 4 §:n mukaisesti sopia keskimääräisestä työajasta, vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta sekä työajan tasoittumisjakson pituudesta.

Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään neljäksi viikoksi. Työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja lopettamisajat, päivittäisten lepoaikojen ajankohdat, vapaapäivät sekä viikkolepo.

Laaditusta työvuoroluettelosta on ilmoitettava ja sen mahdollisista muutoksista sovittava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin vähintään 2 viikkoa etukäteen. Tilapäisestä muutoksesta on ilmoitettava vähintään viikkoa etukäteen. Edellä olevista ilmoitusajoista voidaan sopia paikallisesti toisin. Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos sen kesto on enintään 4 viikkoa.

Mikäli muutetun työvuoron ja sitä koskevan ilmoituksen väliin jää vähemmän kuin viisi työvuoroa, työntekijälle on maksettava ensimmäiseen kolmeen vuoroon sijoittuvilta aiemmasta työajasta poikkeavilta tunneilta lisää.

31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
2,38	2,49	2,52

Arkipyhät samoin kuin joului- ja juhannusaatto sekä pääsiäislauantai lyhentävät viikoittaista työaika vastavasti. Jos työntekijällä on työvuoroluettelon mukaan työvuoro em. päivinä, on hänelle annettava työaika vastava arkipyhävapaa tasoittumisjakson aikana. Työajan tasoittumispäivät eivät voi sijoittua edellä lueteltuihin päiviin, vuosilomapäiviin eikä työajan lyhennyspäiviin.

Ellei kirjallista työvuoroluettelo ole tehty, ovat yli 8 tunnin päivittäiset työajan tunnit ylityötä ja yli 40 tuntia viikossa ylittävät tunnit viikoittaista ylityötä (huom. tulkinta kohdassa 8).

Jos työntekijän työsuhte päättyy tai työntekijä lomautetaan niin, ettei tasoittumisvapaa anneta ennen työsuhteen päättymistä, maksetaan tehdyiltä työtunneilta, jotka ylittävät työtuntijärjestelmän mukaisen työajan, ylityökorvaus tämän työehtosopimuksen ylityömääräysten mukaisesti.

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, ellei laadittu työtuntijärjestelmä toisin määrää.

Pääsiäislauantai, juhannusaatto ja jouluaatto ovat vapaapäiviä, elleivät erityiset syyt muuta vaadi.

4. Varallaolo

Varallaololla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä on sopimuksen nojalla velvollinen olemaan jäljempänä selostetulla tavalla tavoitettavissa niin, että hänet tarvittaessa voidaan kutsua töihin.

Työnantaja vastaa yhteydenpitovälineistä, ellei toisin ole sovittu. Työnantaja ja työntekijä sopivat varallaolosta ja siitä maksettavan korvauksen määrästä kirjallisesti.

Varalla olevalla työntekijällä on oikeus valita olinpaikkansa siten, että hän on työhön kutsun saatuaan, sovitun ajan kuluessa lähtövalmis työhön.

Varallaoloaikana tehtyyn työhön sovelletaan tämän työehtosopimuksen 6 §:n 15 kohdan hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä. Työaika alkaa työntekijän lähtiessä työhön oleskelupaikastaan ja päättyy hänen takaisin palattuaan.

Varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta tehty sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kuuden viikon irtisanomisaikaa.

5. Tauot

Kuutta tuntia pidemmän työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokailutauko, jota ei lueta työajaksi. Yksivuoroisessa päivätyössä ruokailutauko on sijoitettava klo 11.00 - 13.00 väliseksi ajaksi. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokatauosta.

Työntekijällä on oikeus pitää 8 tunnin työaikana työvuoron ensimmäisellä ja toisella puoliskolla yksi 12 minuutin pituinen virkistystauko. Ne luetaan työajaksi.

Suorittaessa yli-, ilta- ja yötyötä on työntekijälle annettava joka kahden tunnin kuluttua 12 minuutin pituinen lepotauko ruokailua tai virkistystä varten. Mikäli yli tunnin kestävä ylityö alkaa välittömästi tavallisen työajan päätyttyä, on työntekijällä oikeus pitää 12 minuutin tauko jo ennen ylityön aloittamista. Edellä mainitut tauot luetaan työajaksi.

6. Ylityöt

Vuorokautista ja viikoittaista ylityötä ovat laaditun työvuoroluettelon ylittävät työtunnit, jotka korvataan kuten tämä työehtosopimus määrää.

Mikäli säännöllisen työajan lyhennys riippuu työnantajasta, maksetaan ylityöstä - jota tehdään lyhentyneestä työpäivästä huolimatta - ylityölisä säännöllisen työajan päätyttyä, kuten muistakin ylityötunneista.

Matkustaminen yrityksessä käytössä olevana työaikana rinnastetaan työaikaan vuorokautista ja viikoittaista työaikaan laskettaessa. Matkustusaikaa ei kuitenkaan lueta varsinaiseksi työajaksi.

Mikäli työntekijä osallistuu työnantajan lähettämänä ammattiinsa liittyvään koulutukseen, katsotaan tähän säännöllisenä työaikana käytetty aika työaikaan rinnastettavaksi ajaksi viikoittaista ylityötä laskettaessa.

Työntekijän säännöllisenä työaikana työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen käyttämä aika rinnastetaan työaikaan ylityötä ja viikkolepokorvausta laskettaessa.

Työntekijän ja työnantajan sopiessa myös työajan ulkopuolella luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen käyttämä aika rinnastetaan työaikaan ylityötä ja viikkolepokorvausta laskettaessa.

Yli-, sunnuntai-, odottamattoman- tai hälytystyön työpalkan laskentaperusteena käytävä tuntipalkka saadaan jakamalla henkilökohtainen aikapalkka 168:lla.

7. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 6 § 1 kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan tai laaditun työtuntijärjestelmän lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

8. Viikoittainen ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 6 § 1 kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen tai laaditun työtuntijärjestelmän määrittämän viikkotyöajan. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Itsenäisyyspäivän, joulun, uudenvuodenpäivän, loppiaisena, pääsiäisenä, vapunpäivän ja helatorstain jälkeisenä lauantaina ja sunnuntaina kuten pääsiäislauantaina, ensimmäisenä pääsiäispäivänä, juhannusaattona ja juhannuspäivinä tehtävästä työstä maksetaan palkkaa kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Tulkinta:

Edellä mainittuina viikonloppuina (la - su) tehty viikkoilyö korvataan siten, että 8 ensimmäistä tuntia on 50 % ja seuraavat 100 % keskituntiansiosta.

Tätä kohtaa ei sovelleta, kun työaika on järjestetty laaditun työtuntijärjestelmän mukaan keskimääräiseksi.

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisen tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan tehdyistä työtunneista ylityölisää siten kuin viikoittaisesta ylityöstä.

9. Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

10. Viikkolepo

Mikäli työntekijälle ei työviikon aikana ole ollut mahdollista antaa työaikalain edellyttämää yhtäjaksoista 35 tunnin viikoittaista vapaa-aikaa (viikkolepo), korvataan sen aikana tehty työ ensisijaisesti antamalla vastaava määrä palkallista vapaata kuukauden kuluessa työn suorittamisesta. Palkallisen vapaa-ajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle työviikolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sille työviikolle, jonka viikkolevosta on kyse.

Työntekijän suostumuksella voidaan saamatta jäänyt viikkolepo korvata maksamalla ko. tunneilta keskituntiansion mukainen korvaus.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkolevon aikana tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkolepo antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus. Mikäli viikkolevon korvaamisen tavasta ei ole voitu sopia ennen viikkolevon aikana tehtävää työtä, korvaamistavasta on sovittava viimeistään kahden viikon kuluessa työn tekemisestä.

Viikkolevon korvaamiseen liittyvästä toimintamallista voidaan edellä mainitun estämättä sopia myös toimipaikkakohtaisesti.

11. Poikkeavasta työajasta maksettava korvaus

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Iltavuorolisä, vuorotyössä klo 14 - 22	1,26	1,32	1,34
Yövuorolisä, vuorotyössä klo 22 - 06	2,37	2,48	2,51
Iltatyölisä työssä, joka ei ole vuorotyötä eikä ylityötä klo 19 – 22	1,26	1,32	1,34
Yötyölisä työssä, joka ei ole vuorotyötä eikä ylityötä klo 22 – 06	2,37	2,48	2,51

12. Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivän palkka

Työntekijän palkkaa ei vähennä seuraavat arkipyhät: uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, ensimmäinen ja toinen joulupäivä sekä juhannusaatto.

Mikäli työntekijä on mainittuna arkipyhänä työssä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöltä.

13. Työajan enimmäismäärä

Työaikalain (872/2019) 18 §:n mukaisena työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona ja 12 §:n mukaisena liukuvan työajan seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukauden pituista ajanjaksoa.

14. Odottamattomat työt

Milloin työntekijälle hänen työvuoronsa aikana ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikalta välillä poistuttuaan palata työhön, maksetaan hänelle valmistautumis- ja peseytymiskorvauksena työntekijän keskituntiansion mukainen palkka yhdeltä tunnilta. Varsinaiselta työajalta maksetaan palkka lain ja tämän työehtosopimuksen mukaan.

Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka.

15. Hälytysluontoinen työ

Mikäli työntekijä kutsutaan takaisin työhön hänen jo työmaalta poistuttuaan, maksetaan hänelle valmistautumis- ja peseytymiskorvauksena kahden tunnin keskituntiansion mukainen palkka.

Varsinaiselta työajalta maksetaan 100 %:n lisä (sisältää ylityölisän) kuitenkin enintään siihen asti, kunnes yrityksessä käytännössä oleva työaika seuraavana aamuna alkaa. Mikäli työ suoritetaan sunnuntaina tai muuna lepopäivänä, jatkuu em. 100 %:n lisä koko työn ajan päättyen kuitenkin kuten edellä on sanottu.

Em. palkan lisäksi suoritetaan työntekijälle lain ja tämän työehtosopimuksen kulloinkin määrittelemät sunnuntaityö- tms. lisät ja mahdollinen viikkolepokorvaus.

Hälytysluontoisessa työssä matkustusaika luetaan työaikaan.

Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka.

Em. 100 %:n lisä maksetaan keskituntiansion perusteella.

16. Ammatillinen koulutus

Ammatilliseen koulutukseen käytetystä ajasta maksetaan henkilökohtaista aikapalkkaa.

17. Työajan lyhentäminen

Vapaan määrä ja antaminen

Vapaata kertyy kokoaikaiselle ja osa-aikaiselle työntekijälle 6,3 % tehdystä säännöllisestä työajasta.

Säännölliseksi työajaksi katsotaan myös ne säännöllisen työajan tunnit, joilta työnantaja maksaa palkkaa tai korvausta jonkin tämän työehtosopimuksen määräyksen perusteella.

Mikäli työajan lyhennyksen maksamis- tai antamistilanteessa kertymä on vajaita tunteja, pyöristetään kertynyt lyhennysvapaa lähimpään täyteen tuntiin.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä, ellei työntekijän kanssa ole kirjallisesti sovittu vapaiden pitämisestä myöhemmin kyseisen kalenterivuoden aikana. Vapaiden siirrosta sovittaessa on samalla sovittava niiden pitämisen ajankohta.

Vapaa annetaan työpäivinä (8 h), mikäli työnantajan ja työntekijän välillä ei muusta sovita.

Vapaapäiviä ei saa määrätä pidettäväksi päivänä, jonka työntekijä on muusta syystä saanut vapaapäiväksi.

Vapaasta ilmoittaminen - siirto

Vapaapäivästä ilmoitetaan vähintään 14 vuorokautta ennen, jos vapaajakso on yli työpäivän mittainen ja vähintään 7 vuorokautta ennen, jos on kyse yksittäisestä päivästä.

Työnantajalla on oikeus siirtää vapaapäivää ja myös tällöin noudatetaan 7 vuorokauden ilmoitusaikaa.

Jos työntekijä joutuu pakottavasta syystä työhön vapaapäivänään työn olematta työehtosopimuksessa tarkoitettua hälytystyötä:

- hänelle ilmoitetaan joko uusi vapaapäivä tai
- työajalta maksetaan 100 %:a keskituntiansiosta

Mikäli työntekijä vapaapäivän ilmoittamisen jälkeen estyy sen pitämisestä sellaisen syyn perusteella, josta työnantaja on velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen muiden sopimusmääräysten perusteella, ei uutta vapaapäivää anneta tilalle.

Jos työnantaja taloudellisista ja tuotannollisista syistä lomauttaa hänet ennen kuin siirretty vapaapäivä on annettu, vapaapäivä on kuitenkin annettava ennen lomautuksen alkamista.

Menettely työsuhteen päättyessä

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu ja maksettu vapaata enemmän kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan takaisin sen määrän, joka hänelle tästä syystä on liikaa suoritettu. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta palkasta.

Korvaus työajanlyhennyspäiviltä

Työajanlyhennyspäiviltä työntekijät saavat kuukausipalkkansa vähentymättömänä.

Viikoittainen ylityö

Jos työntekijä tekee työtä vapaapäivänään (esim. lauantai-sunnuntai) sillä viikolla, jolla hän pitää tämän sopimuksen mukaisen työajanlyhennysvapaan, maksetaan näiltä tunneilta ylityölisä kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Vaikutus vuosilomaan

Vapaapäivät ovat vuosilomalain tarkoittamia työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

7 § TYÖPALKAT

1. Palkkaustavat

Tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan työntekijän palkkaa kutsutaan määrätymistavan mukaan aikapalkaksi tai suorituspalkaksi.

Työstä käytetään vastaavasti nimitystä aikatyö tai suorituspalkkaustyö.

Jos työntekijän palkkausmuotona yrityksessä ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa työsopimuksensa mukaisesti on ollut joko kuukausi- tai tuntipalkka, voidaan tätä palkkausmuotoa noudattaa edelleen.

2. Henkilökohtainen aikapalkka

Jokaiselle työsuhteeseen tulevalle työntekijälle on määriteltävä henkilökohtainen aikapalkka.

Henkilökohtainen aikapalkka muodostuu palkkaryhmän mukaisesta kuukausipalkasta tai tuntipalkasta, henkilökohtaisesta palkanosasta ja ammattitutkintolisästä.

Kuukausipalkan sijasta voidaan sopia myös tuntipalkasta, jolloin tämän pykälän mukaisesti määrittelystä henkilökohtaisesta aikapalkasta saadaan tuntipalkka jakamalla em. kuukausipalkka luvulla 168.

Työnantaja vastaa siitä, että työntekijän palkkaryhmän- ja henkilökohtaisen palkan osuuden määrittely suoritetaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

3. Työntekijän palkkaryhmän määräytyminen

Työsopimusta solmittaessa suoritetaan alustava palkkaryhmän määrittäminen vertaamalla työntekijän osaamista ja häneltä edellytettäviä tehtäviä jäljempänä oleviin töiden vaativuusryhmittelyteksteihin.

Kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen solmimisesta tulee suorittaa tarkempi palkkaryhmän määrittely. Tällöin on mahdollista, että alustavasti määritelty palkkaryhmä voi nousta tai laskea.

Työntekijän palkkaryhmän määrittelyksen tekevät työnantajan edustaja ja asianomainen työntekijä. Mikäli ryhmittelystä tällöin syntyy erimielisyyttä työntekijä voi kutsua mukaan luottamusmiehen.

Jos yrityksessä ei päästä ryhmittelystä yksimielisyyteen, asia siirretään liitojen välillä ratkaistavaksi.

Seuraavat palkkaryhmien määrittelyt ovat ohjeellisia ja niistä tehdään yrityskohtaiset palkkaryhmämääritykset työryhmässä, jonka muodostavat työnantajan ja työntekijöiden valitsevat edustajat.

Palkkaryhmä 1

Työn vaatimat perustehtävät, jotka eivät vaadi erityistä teknistä osaamista.

Palkkaryhmä 2

Tehtävät edellyttävät perehdyttämistä ja tehtävät eivät ole teknisiin laitteisiin tai järjestelmiin kohdistuvia huolto- ja kunnossapitotehtäviä.

Palkkaryhmä 3

Tehtävät, jotka vaativat ammattityöskentelyä annettujen ohjeiden tai opastuksen mukaisesti.

Palkkaryhmä 4

Tehtävät, jotka vaativat itsenäistä ammattityöskentelyä annettujen ohjeiden ja piirustusten mukaisesti.

Palkkaryhmä 5

Tehtävät käsittävät itsenäistä ammattiosaamista, jolla tarkoitetaan esim. lämmönsäätöjärjestelmien, kylmlaitteiden, automaatiojärjestelmälaitteiden tai mekaanisten kuten hydraulisten ja pneumaattisten, taajuusmuuttajalogiikka järjestelmien tai vastaavien huoltotoimenpiteiden hallintaa.

Palkkaryhmä 6

Tehtävät käsittävät oman ammattiosaamisalueen lisäksi toisen ammattiosaamisalueen hallintaa.

Palkkaryhmä 7

Tehtävät käsittävät laajojen kokonaisuuksien osaamista, kuten oman ammattiosaamisalueen lisäksi toisen ammattiosaamisalueen hallintaa ja vastuuta oman työryhmän teknisestä ohjaamisesta ja useamman palkkaryhmä viiden mukaisen järjestelmän hallintaa.

Palkkaryhmä 8

Tehtävät käsittävät laajojen useiden osa-alueiden hallintaa ja oman eri osa-alueita suorittavan suurehkon työryhmän itsenäistä johtamista ja vastuuta em. tehtävien mukaisista kokonaissuorituksista.

Vähimmäiskuukausipalkat

	1.7.2022 €/kk	1.8.2023 €/kk	1.6.2024 €/kk
Pr 1	1.536,42	1610,17	1629,49
Pr 2	1.800,79	1887,23	1909,88
Pr 3	2.196,89	2302,34	2329,97
Pr 4	2.805,10	2939,74	2975,02
Pr 5	2.929,66	3070,28	3107,12
Pr 6	3.062,45	3209,45	3247,96
Pr 7	3.160,82	3312,54	3352,29
Pr 8	3.345,83	3506,43	3548,51

Pöytäkirjamerkintä:

Niissä PALTA ry:n jäsenyrityksissä, jotka ovat olleet tähän sopimukseen sidottuja 1.6.2010

- palkkataulukossa on vain alin palkka, ellei paikallisesti ole toisin sovittu

Palkkaryhmien mukaiset muut vähimmäispalkat sovitaan yrityksessä edellä mainitussa työryhmässä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa tämän työehtosopimuksen käyttöönoton jälkeen ja ellei sopimukseen päästä, allekirjoittaneet liitot avustavat tapauskohtaisesti sopimukseen pääsemiseksi. Mikäli liitot eivät kolmen kuukauden kuluessa pääse yksimielisyyteen asiassa, voidaan se saattaa ratkaistavaksi liittojen tapauskohtaisesti sopimalla tavalla välimies- tai sitä vastaavassa menettelyssä.

4. Henkilökohtaisen palkanosan määrittäminen

Työntekijän palkan suuruuteen vaikuttaa tehtävien vaativuuden ohella hänen pätevyytensä mukaan maksettava henkilökohtainen lisä. Henkilökohtaisesta pätevyydestä riippuu kuukausipalkan/tuntipalkan päälle maksettavan palkan osuuden suuruus ja sen kehittyminen.

Pätevyydellä tarkoitetaan kaikkia niitä työntekijän ominaisuuksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä työntekijän tehtävien hoitamiseksi. Pätevyysarvioinnin suorittaa työnantaja yhdessä työntekijän kanssa, yrityksessä valittujen pätevyystekijöiden perusteella. Työntekijän pätevyyttä arvioidaan suhteessa hänen palkkaryhmänsä mukaiseen tehtävään.

Pätevyystekijöitä voivat olla mm. seuraavat:

- ammatinhallinta,
- erityistaidot,
- vastuullisuus,
- yhteistyötaidot,
- aktiivisuus,
- taloudellinen ajattelukyky ja
- muut mahdolliset.

5. Suorituspalkkaustyö (Urakka)

Palkkausmuotona voidaan käyttää suorituspalkkausta silloin kun osapuolet siitä sopivat.

Suorituspalkkaustyöstä ja työssä sovittavasta palkkausmuodosta sovitaan paikallisesti työkohteittain kirjallisesti työnantajan ja työryhmän edustajan kanssa.

Palkkausmuotoina voidaan käyttää sovittavia urakkahinnoitteluja, ns. könttäurakkaa, palkkiopalkkaa tai muuta paikallisesti sovittavaa palkkausmuotoa.

Sopimuksesta tulee käydä ilmi työhön sisältyvät osapuolten velvollisuudet samoin kuin työryhmälle on annettava riittävät tiedot suorituspalkan muodostumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Jokaista urakkaa on käsiteltävä erillisenä ja sille voidaan kirjata vain kyseistä urakkaa tekevien työntekijöiden urakkatunteja.

Suorituspalkkaustyön hinta sovitaan ennen työn alkamista työnantajan ja työryhmän kanssa. Välttämättömän syyn vaatiessa voidaan hinta sopia myös työn kuluessa, kuitenkin viimeistään ennen kuin puolet ko. työstä on tehty.

Hintaan ei saa sisällyttää:

- a. työjohtokuluja
- b. päivärahoja, ateriakorvauksia ja matkakuluja
- c. yli- ja sunnuntaityölisiä sekä muita henkilökohtaisen aikapalkan lisäksi maksettavia lisiä
- d. työnantajan määräyksestä tapahtuva tarvikkeiden kuljettaminen työkohteen ulkopuolella

Suorituspalkkaustyön urakkavoitto jaetaan henkilökohtaisten aikapalkkojen mukaan, elleivät työhön osallistuneet työntekijät muusta jakoperusteesta sovi.

Kun suorituspalkkaustyöstä on sovittu, vähimmäispalkka on vähintään henkilökohtainen aikapalkka +7 %.

Vapaasti hinnoiteltuja urakoita korotetaan jäljellä olevan työmäärän osalta

1.8.2023	1.6.2024
4,8 %:lla	1,2 %:lla

6. Lisät

Lisien tulee olla erillisinä palkkalaskelmassa.

6.1 Ammattitutkintolisä

Työntekijälle, joka on suorittanut opetushallituksen hyväksymän ammattitutkintolain mukaisen oman alansa ammattitutkinnon ja toimii tutkintoaan vastaavissa tehtävissä tai hänelle on aiemmin maksettu erillistä ammattitutkintolisää, maksetaan ammattitutkinto- tai erikoisammattitutkintolisä.

Työntekijälle maksetaan hänen oman tehtäväalueensa suoritetusta ammattitutkinnosta:

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Ammattitutkintolisä	89,6	93,9	95,03
Erikoisammattitutkintolisä	163,11	170,94	172,99

Ammattitutkinnon suoritus

Työntekijälle korvataan ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon suorittamistilaisuuteen osallistumisesta aiheutunut ansionmenetyksen henkilökohtaisen aikapalkan mukaan ja suoranaiset kustannukset edellyttäen, että työntekijä on sopinut osallistumisestaan etukäteen työnantajan kanssa.

Edellä mainitut korvaukset suoritetaan yhden kerran tutkinnon tietopuolista koetta ja yhden kerran työkoetta varten, enintään kuitenkin yhteensä neljältä työpäivältä.

Työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä tutkinnon tai sen osan uusimista varten ilmoitettuaan siitä vähintään viikkoa etukäteen työnantajalle. Velvollisuutta maksaa edellä mainittuja korvauksia ei tässä tapauksessa ole.

6.2 Vastuulisä

Kun työntekijä työnantajan kanssa sovitulla tavalla vastaa työstä suoritusteknisesti, tarvi-kehuollosta ja taloudellisuudesta ja sen lisäksi huolehtii työryhmän työterveydellisistä ja työturvallisuusolosuhteista, hänelle maksetaan vastuulisää seuraavasti:

Lisän suuruudessa tulee huomioida työryhmän koko ja taloudellinen vastuu siltä osin kuin vastuu liittyy työsuorituksessa materiaalikäyttöön, lisätarjouksiin tms.

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Palkkaryhmässä 3 vähintään	43,67	45,77	46,32
Palkkaryhmässä 4 vähintään	54,02	56,61	57,29
Palkkaryhmässä 5 vähintään	74,65	78,23	79,17
Palkkaryhmässä 6 vähintään	102,26	107,17	108,46
Palkkaryhmässä 7 vähintään	164,23	172,11	174,18
Palkkaryhmässä 8 sovitaan erikseen			

Vajaakuukausien kyseessä ollessa jaetaan em. summat kuukauden todellisten työpäivien suhteessa.

6.3 Erittäin likaisen työn lisä

Erittäin likaisen työn lisää maksetaan työstä, joka selvästi erottuu kulloinkin kysymyksessä olevan alan likaisista töistä ja jossa työnantajan antama suojavaatetus ei anna riittävää suojaa.

Lisän suuruus on

31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
0,35	0,37	0,37

7. Keskituntiansio

Keskituntiansio muodostetaan palkkakaussittain siten, että työntekijän vähimmäiskuukausipalkkaan lisätään henkilökohtainen palkanosa sekä ammattitutkinto-, tai erikoisammattitutkintolisä, vastuulisä ja olosuhteellisä.

Keskituntiansio saadaan jakamalla summa luvulla 160.

8 § MATKAKUSTANNUKSET

Työhönottopaikalla tarkoitetaan sellaista yrityksen toimintaorganisaatioon liittyvää pysyväisluontoista toimipaikkaa (pää- tai haaratoimistoa), jossa työntekijä on työhön otettu.

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävän edellyttämät työmatkat. Matkakustannukset korvataan tämän pykälän määräysten mukaisesti.

Matkustamisessa noudatetaan Verohallinnon kulloinkin voimassa olevia veroista vapaaksi katsottavia matkakustannusten korvausten euro- ja tuntimääriä päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, ateriakorvausten, yömatkaraхоjen sekä kilometrikorvausten osalta ellei tämän pykälän määräyksistä muuta johdu.

Matkaan liittyvät yksityiskohdat kuten alkamis- ja päättymispaikka selvitetään ennen matkalle lähtöä.

Työntekijän on tehtävä työmatkasta selvitys, josta käy ilmi matkan lähtöpaikka, matkan kohde, matkakulujen määrä ja matkan kesto.

A. Korvaukset kun työskennellään työhönottopaikassa tai varsinaisessa työn tekemisaikassa

Työskenneltäessä tämän työehtosopimuksen 5 §:n mukaisessa varsinaisessa työn tekemisaikassa noudatetaan tämän kohdan mukaisia määräyksiä.

Jos työntekijällä on mahdollisuus siirtyä työaikana tavanomaiseen ruokailupaikkaansa, muodostuu useamman kiinteistön muodostamasta palvelukokonaisuudesta hänen varsinaisen työn tekemisaikansa. Tällöin ei ateriakorvausta makseta.

Työskenneltäessä vähintään 4 tuntia päivässä muualla kuin varsinaisessa työn tekemisaikassa ja työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla tavanomaisessa ruokailupaikassaan, maksetaan hänelle kulloinkin voimassa oleva Verohallinnon hyväksymä ateriakorvaus.

Työpisteiden väliset todelliset matkakustannukset korvataan.

Jos työn tekeminen loppuu tai alkaa muualla kuin työntekijän sosiaalitalan, tavanomaisen ruokailupaikan tai työkalujen säilytyspaikan muodostamassa rakennuksessa, maksetaan työntekijälle tästä aiheutuneet edellä mainittuun työntekopaikkaan verrattuna lisääntyvät todelliset matkakustannukset.

Päivittäin varsinaiseen työn tekemisaikkaan mentäessä ja työajan päätyttyä sieltä poistuttaessa ei matkakustannuksia korvata.

B. Korvaukset kun työskentely tapahtuu työhönottopaikan tai varsinaisen työn tekemisaikajan ulkopuolella

1. Ateriakorvauksen maksaminen

Ateriakorvaus maksetaan työntekijälle, joka työskentelee vähintään 4 tuntia yli 1 km:n etäisyydellä asunnostaan ja työhönottopaikastaan. Ko. tuntimäärä voi muodostua myös useammasta lyhyestä työskentelystä työhönottopaikan ulkopuolella.

Tulkinta:

Työhönottopaikkaan (kiinteistöön tai sen osaan sekä piha-alueeseen) luetaan kuuluvaksi esim. seuraavat tilat: konttori, myymälä, verstaas, varastotila tai -alue yms.

Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää, että työmatkasta ei suoriteta päivärahaa. Ateriakorvauksen suuruus on ¼ Verohallinnon vahvistaman päivärahan määrästä.

Vähintään 10 tuntia kestäneeltä työmatkalta maksetaan ateriakorvaus kaksinkertaisena. Työmatkan keston ollessa vähintään 14 tuntia, maksetaan ateriakorvaus kolminkertaisena.

Ateriakorvausta ei makseta autonkuljettajaksi palkatulle työntekijälle.

Ateriakorvausta ei makseta, milloin työntekijälle on työpaikalle järjestetty kunnollinen vapaa ruoka

2. Päivärahan maksaminen

- 2.1. Päivärahan ja osapäivärahan maksamisedellytyksenä on, että erityinen työntekopaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten vähintään 40 km:n etäisyydellä työhönottopaikasta ja vähintään 15 km:n etäisyydellä kotoa.

Kokopäiväraha maksetaan, kun työmatkan kesto on yli 10 tuntia ja osapäiväraha työmatkan kestäessä yli 6 tuntia.

- 2.2. Kun viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 6 tuntia, maksetaan kokopäiväraha.

- 2.3. Kun viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 2 tuntia, maksetaan osapäiväraha.

- 2.4. Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle siitä 3.2 kohdan lähtöpaikasta josta matkalle tosiasiallisesti lähdetään.

Viimeinen matkavuorokausi päättyy työntekijän palattua työmatkalta edellä mainittuun lähtöpaikkaan.

- 2.5. Mikäli työpäivä yrityksessä käytännössä olevan työajan mukaan on päättynyt ja työntekijä joutuu tulemaan uudelleen työhön, matkaa käsitellään uutena työmatkana, jos työmatka kestää vähintään 4 tuntia.

Korvaukset maksetaan tuolloin edellä olevan mukaisesti huomioiden, ettei samalle päivälle voida maksaa osapäivärahaa kokopäivärahan ylittävää määrää.

3. Matkakulujen korvaus

- 3.1. Tämän kohdan matkakorvauksella tarkoitetaan edestakaisesta matkasta vähintään 1 kilometrin etäisyydellä olevalle erityiselle työntekopaikalle sekä työkomennuksen alkaessa,

päätyessä tai keskeytyessä ja komennuskohteessa (huom. 3.7). tehdystä työmatkasta syntyvien kulujen korvausta.

- 3.2. Matkakulukorvauksen lähtöpiste on joko koti tai työhönottopaikka. Matkakulukorvaus maksetaan todellisen kuljettavan matkan mukaan siitä lähtöpisteestä, kummasta matka työntekopaikkaan on lyhyempi.
- 3.3. Matkakuluksi katsotaan esim. linja-auto tms. liput, rautatie-, lento- ja laivaliput mahdollisine makuupaikkalippuineen II luokassa, sekä muut kuljetuskustannukset ja matkatavaratmaksut.
- 3.4. Muusta työnantajan määräämästä kulkemisesta työajalla tai sen ulkopuolella korvataan todelliset matkakulut.
- 3.5. Yleisiä kulkuneuvoja käytettäessä korvataan matkakulut ns. kertalippumaksun mukaan.
Käytettäessä ns. sarja-, kuukausi-, alue- yms. lippuja kuuluu niiden hankinta työnantajalle.
- 3.6. Milloin sopivien yleisten kulkuneuvojen puuttuessa joudutaan käyttämään työntekijän omaa tai hallinnassa olevaa kulkuneuvoa, tai sen käytöstä on sovittu, matkakustannukset korvataan Verohallituksen päätöksen enimmäismäärien mukaisesti.
- 3.7. Komennuspaikkakunnalla maksetaan työntekijälle korvaus syntyneistä matkakustannuksista asunnon ja työpaikan väliseltä matkalta tämän työehtosopimuksen 8 § määräysten mukaisesti.

4. Matka-ajan korvaus

- 4.1. Matka-ajalta työajan ulkopuolella suoritetaan perustuntipalkan mukainen korvaus, tuntijakajana 168.
- 4.2. Matka-aika korvataan sen kulkuneuvon kulkuaikojen mukaisesti, jonka mukaan matkakulukorvaus maksetaan.
- 4.3. Mikäli työntekijä joutuu siirtymään kulkuneuvosta toiseen, niin siirtoaika luetaan matka-ajaksi.
- 4.4. Jos työmatkoihin kulkuneuvojen säännöllisen kulkuajan mukaan aamulla ja illalla yhteensä käytetään aikaa enemmän kuin 1, mutta enintään 2 tuntia, maksetaan matka-aikakorvaus yhdeltä tunnilta. Jos työmatkoihin vastaavasti käytetään aikaa enemmän kuin 2 tuntia, mutta enintään 3 tuntia, maksetaan matka-aikakorvaus vastaavasti kahdelta tunnilta jne.
- 4.5. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan kolmen (3) päivittäisen, yrityksessä käytännössä olevan työajan ulkopuolella suoritettujen matkatunnin osalta.

- 4.6. Komennuskohteisiin joissa yövytään, maksetaan matka-ajan korvaus työkomennuksen alkaessa, päättyessä tai keskeytyessä 4.4 kohdasta poiketen todellisen matka-ajan mukaan.
- 4.7. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 22.00 - 07.00 väliseltä ajalta korvausta makseta.
- 4.8. Matka-ajan korvausta määrättäessä on työmatkan lähtökohtana pidettävä kohdan 3.2 mukaan määrättyjä lähtökohtia ja työmatkan päättymiskohtana työkohteessa olevaa työntekijän sosiaalililaa.
- 4.9. Työmaalle mahdollisesti maksettava matka-ajan korvaus on selvitettävä heti työn alkaessa.

Epäselvissä tapauksissa tapahtuu toteaminen koeajolla, joka on suoritettava samana ajankohtana, jolloin työmaalle tavallisesti mennään ja sieltä palataan. Koeajo tapahtuu sillä kulkuvälineellä jonka mukaan työnantaja maksaa matkakulut.

- 4.10. Matka-ajalta työaikana maksetaan sama palkka kuin tehdystä työstä.

5. Majoituskorvaukset

Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, hoidetaan majoittumiskustannukset seuraavien vaihtoehtojen mukaan:

Ensisijaisesti työnantajan kustantama ja järjestämä ilmainen majoitus.

Jos työnantaja tai tilaaja järjestää ilmaisen asunnon voi kyseeseen tulla majoitus yleiseen majoitusliikkeeseen, asuinhuoneistoon tai asuinhuoneeseen, vierashuoneeseen tms.

Työmaamajoituksen tason tulee olla sellainen, että asumistilaa kutakin majoitettavaa kohti on vähintään 10 m² ja, että samaan huoneeseen sijoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset - ja virkistystilat. (Liite 3)

Työnantajan hyväksymän (majoitusliikkeen) tositteen mukaan - Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa ja Vantaalla 141 €/vrk ja muualla Suomessa 100 €/vrk enimmäismäärään asti.

Mikäli asunnon hankkiminen jää työntekijän huoleksi majoitusliikkeen laskua vastaan, tulee kyseeseen tämä vaihtoehto.

Niissä tapauksissa, joissa työntekijä on vuokrannut asunnon yksityishenkilöltä, sovitaan osapuolten kesken niistä menettelytavoista, joilla majoituskustannukset korvataan.

Ilman tositetta suoritetaan yöpymisrahaa 15 €/yö. Yöpymisraha suoritetaan sellaiselta päivärahasta oikeuttavalta yöpymiseltä, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta, tai hän ei ole saanut edellisessä kohdassa mainittua majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

Yöpymisrahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

6. Päiväraha järjestelmän soveltaminen eräissä tapauksissa

Ilmainen ruoka

Jos työntekijä jonain matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruuan päivärahan enimmäismäärä on puolet täyden päivärahan määrästä. Ilmaisella ruualla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ilmaista ateriaa ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

Koulutustilaisuudet ja vastaavat

Työnantajan järjestämän koulutuksen osalta noudatetaan tämän pykälän matkustusmääräyksiä, mutta koulutukseen liittyvää työajan ulkopuolella suoritettua matkustamisen matka-aikaa ei korvata (katso yleissopimus liite 2 luku 7 kohta 7.1 määräys).

Eräiden juhlapyhien kotimatkat

Milloin työntekijä ennen juhannus- tai joulupäivää on vieraalla paikkakunnalla yhtäjaksoisesti työskennellyt vähintään neljä viikkoa, on hän oikeutettu mainituiksi juhlapyhiksi matkustamaan kotiinsa ja maksetaan hänelle matkakulut ja päiväraha tämän 8 § määräysten mukaan.

Matka-ajalta ei makseta matka-ajan korvausta.

Työntekijän tulee antaa 8 § A-kohdan mukainen selvitys matkakustannuksista

Luvattomat poissaolot

Tapauksissa, joissa työntekijä komennuspaikkakunnalla on poissa työstä koko päivän tai sen osan ilman, että poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reserviharjoituksesta tai muista niihin verrattavista syistä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä suoriteta.

Jos työntekijä sen sijaan on poissa työstä sekä vapaapäivän edellisen että jälkeisen työpäivän tai osan niistä, ei päivärahaa lainkaan makseta.

Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut työtä tekemättä (pienin vähennys 1/8 päivärahasta).

C. Työnantajan järjestämä kuljetus

Työnantaja voi järjestää työntekijöille yhteiskuljetuksen työkohteeseen (työmaalle tai kormennuspaikkakunnalle) 8 § kohdan 2.2 mukaisista lähtöpaikoista.

Silloin kun työntekijän matkakorvaukset määräytyvät työhönottopaikasta maksetaan hänelle yhteiskuljetukseen osallistumisesta aiheutuvat lisääntyneet kulut matka-aikoineen.

Työntekijälle, jonka matkakorvaukset määräytyvät kotoa ja joka liittyy työnantajan järjestämään kuljetukseen työhönottopaikasta tai työhönottopaikan ja työntekopaikan välillä, maksetaan kaikki yhteiskuljetukseen osallistumisesta aiheutuneet kulut.

Mikäli työntekijä kuljettaa tämän kohdan tarkoittamaa kulkuneuvoa oman työnsä ohella, luetaan matka-aika hänen työajakseen.

D. Oman auton käyttö

Työntekijän hallinnassa olevaa kulkuneuvoa käytettäessä työnantajan maksamaa korvausta vastaan, on osapuolten siitä erikseen sovittava. Sopimus suositellaan laadittavaksi kirjallisena.

Oman auton käyttöä koskeva sovellutusohje

Mikäli oman auton käyttösopimuksesta ei muuta johdu, voidaan työmaakohtaisesti sopia ns. kimppakyydin käyttämisestä. Matkakulukorvauksena maksetaan omaa tai hallinnassa olevaa autoa kimppakyytiin käyttävälle työntekijälle 8 §:n kohdan 2.2 mukaisen työmatkan lähtöpaikan ja työmaan väliseltä edestakaiselta matkalta Verohallinnon päätöksen enimmäismäärien mukaisesti.

Sopiminen edellyttää, että ko. työmaan kimppakyytiin osallistuvat työntekijät asuvat sellaisella alueella, että työntekijöiden matka-aika ei oleellisesti lisääny.

Kimppakyydin käyttämisestä sopivat työnantaja ja ne ko. työmaan työntekijät, jotka osallistuvat kimppakyytiin.

Mikäli sopimusta edellä määritellyssä tapauksessa ei synny, ei työnantajalla ole määräysvaltaa kimppakyydin käyttämisestä.

Kimppakyytiin osallistuvilla maksetaan todelliset edestakaiset matkakulut kokoontumispaikalle.

Mikäli työntekijät asuvat eri suunnilla työntekopaikasta katsoen ja siitä syystä kimppakyyti ei ole mahdollinen, työnantaja maksaa jokaiselle työntekijälle työehtosopimuksen oman auton käyttöä koskevien sopimusmääräysten mukaisesti.

E. Työskentely ulkomailla

Työnantaja ja työntekijä solmivat kirjallisen komennussopimuksen työstä, joka suoritetaan ulkomailla. Komennussopimuksessa selvitetään palkkaukseen liittyvät kysymykset samoin kuin muut komennukseen liittyvät seikat, kuten työaika-, majoitus-, vakuutus-, sairaus-, verotus-, kotona käynti-, vuosiloma-, keskeytys- tms. asiat.

Lyhytaikaisessa komennuksessa, joita ovat huolto- ja korjaustyöt tai muut kestoajaltaan niihin verrattavat lyhytaikaiset asennustyöt, sovelletaan alan työehtosopimusta, mikäli asemamaan olosuhteet eivät poikkea olennaisesti kotimaan vastaavista olosuhteista. Matka-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta työajan ulkopuoliselta matkan osalta. Vapaa-päivänä tapahtuvalla matkustamisella suoritetaan yksinkertainen perustuntipalkka enintään 8 tunnilta, ei kuitenkaan klo 22 - 07 väliseltä ajalta.

Milloin työkohteen laajuus, kesto aika, työntekijämäärä yms. sitä edellyttävät, sovitaan liittojen kesken työkohteissa työskenteleviin työntekijöihin sovellettavista yleisistä työsuhteen ehdoista, kuten palkkaukseen, työaikaan, vuosilomaan, sairausajan palkkaan, keskeytykseen, kotona käyntiin ja vakuutukseen liittyvät kysymykset.

Liittojen välinen sopimus voi olla myös nk. kolmikantasopimus, jolloin sopimuksen allekirjoittajana on myös työn suorittava työnantaja.

Mikäli liittojen välistä sopimusta ei ole solmittu ennen työntekijän matkan alkua, ei se estä työntekijää aloittamasta komennusta ja työn suorittamista edellä ensimmäisessä kappaleessa mainitulla sopimuksella.

Ulkomaan komennukselle ei tule määrätä työntekijää ilman hänen suostumustaan, ellei työsuhte perustu nimenomaan tällaiselle työskentelylle.

Suomessa toimeenpantavat lakot, työsulut ja muut työtaistelutoimenpiteet eivät koske ulkomailla sijaitsevia työkohteita.

Ulkomaan päivärahat

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

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

Mikäli työntekijä tämän kohdan mukaisessa tapauksessa saa ilmaisen asunnon tai ruuan tai molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi katsotaan tällöin yksi neljäsosa päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Pitkien ulkomaankomennusten osalta voidaan yrityksessä sopia päivärahoista toisinkin.

Päivärahan määrää määriteltäessä sovitaan myös siitä, mikä osa päivärahasta maksetaan ko. maan valuuttana ja mikä Suomen valuuttana. Samoin sovitaan, mikä osa päivärahasta maksetaan työntekijälle ko. työmaalla ja mikä osa työntekijän pankkiin kotimaassa.

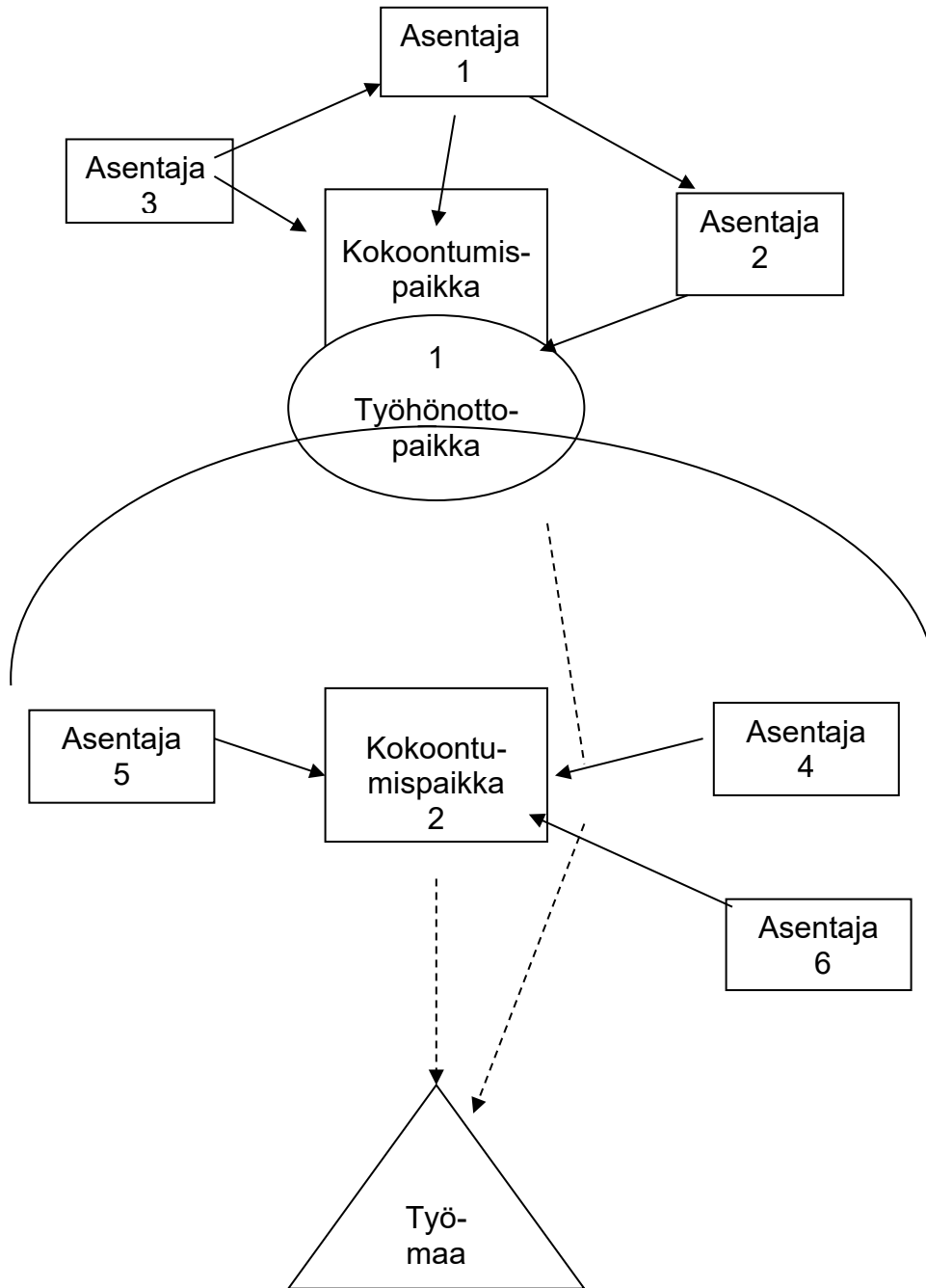
F. Ennakonpidätys matkakustannuksista

Milloin tässä pykälässä mainitut korvaukset ylittävät Verohallinnon verovapaiksi määriteltyt rahamäärät, suorittaa työnantaja ylittäviltä osin ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksut. Nämä ylittävät erät kirjataan työntekijän palkaksi erillisinä erinä, joita ei lueta tehdyn työajan palkaksi.

G. Paikallinen sopiminen

Tästä pykälästä voidaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksissä sopia paikallisesti 4 § mukaisesti toisin. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja sen allekirjoittajana on oltava luottamusmies.

KIMPPAKYYTI

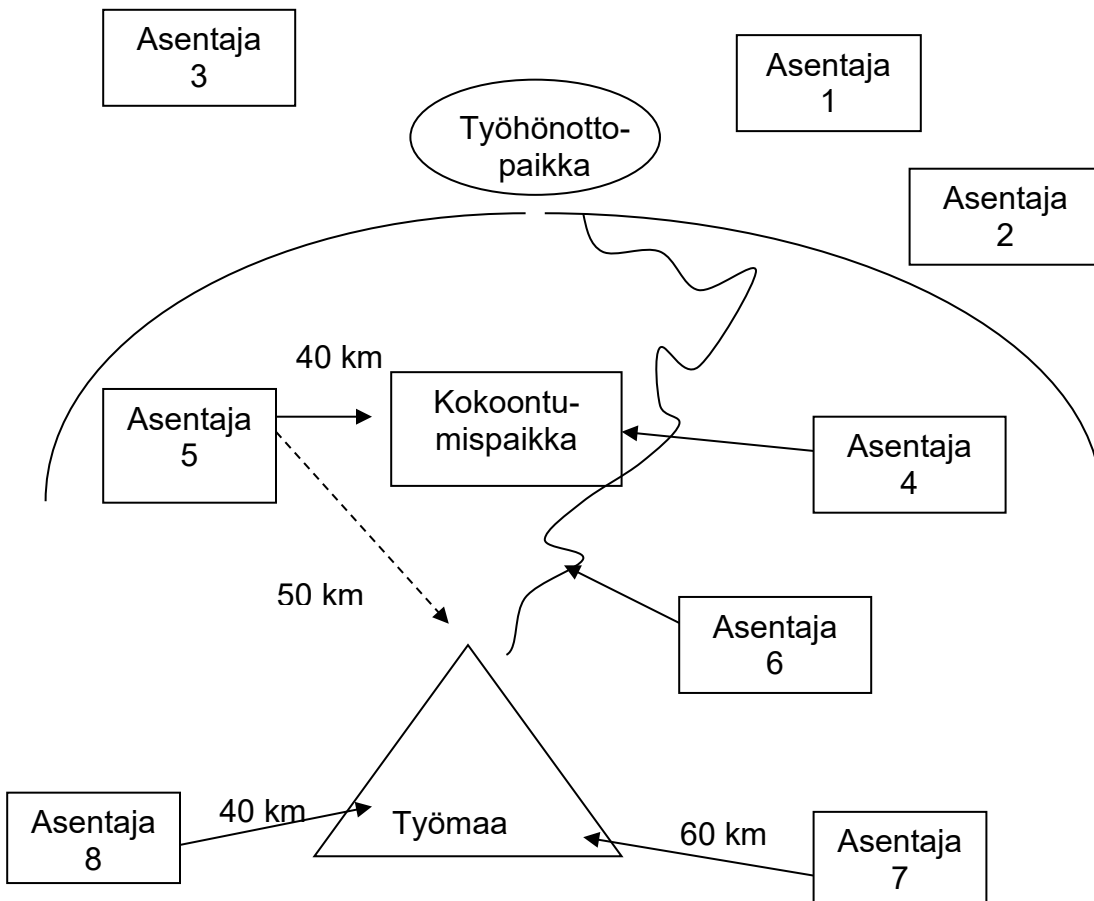


Kimppakyydistä on sovittu siten, että kokoontumispaikka on työhönottopaikassa tai kokoontumispaikaksi on sovittu joku muu kohde kuin työhönottopaikka (esim. asentajan koti).

Kokoontumispaikalle kulkeville asentajille maksetaan matkakorvaukset kotoa kokoontumispaikalle.

Kokoontumispaikasta työn tekemispäikkään ajavalle asentajalle maksetaan Verohallinnon vuotuisen päätöksen mukaisesti kilometrikorvaus ja lisäkorvaus kyydissä olevien asentajien määrän mukaan.

TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ KULJETUS



Työhönottopaikan ja työmaan väli 120 km

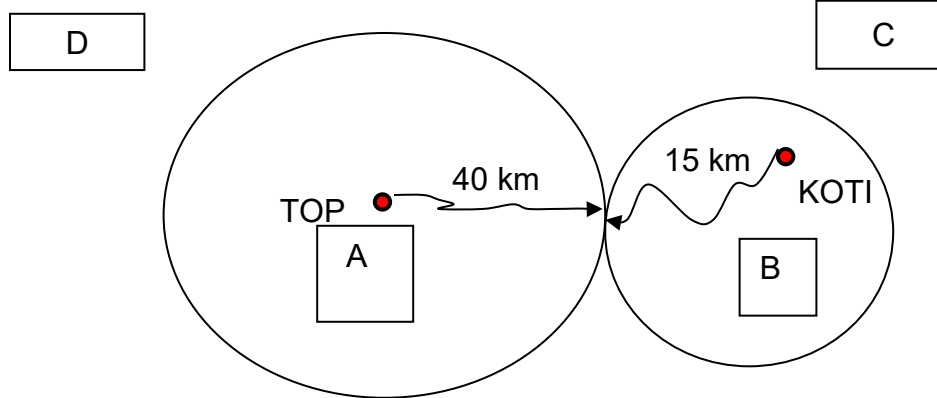
Työnantaja on järjestänyt kuljetuksen työhönottopaikasta työmaalle.

- Asentajat 1, 2 ja 3 tulevat kuljetuksen lähtöpaikalle (työhönottopaikka), ilmoitettuun lähtöaikaan omalla kustannuksellaan.
- Mikäli työnantaja velvoittaa työntekijän tulemaan yhteiskuljetukseen siten, että työntekijälle syntyy lisäkustannuksia (kuluja/aikaa) työnantaja korvaa lisääntyneet kustannukset.
- Matkan varrella olevasta kokoontumispaikasta on sovittu.
- Asentajille 4 ja 5 maksetaan matkakustannukset kotoa kokoontumispaikalle ja takaisin.
- Asentaja 6 nousee matkan varrelta pysäkiltä kyytiin.

Työnantaja maksaa asentajien 7 ja 8 matkakustannukset kotoa työmaalle ja takaisin.

MATKAKORVAUKSET

Esimerkki



Työmaa A = aika ja matkakustannukset työhönottopaikasta

Työmaa B = aika ja matkakustannukset kotoa

Työmaa C = Päiväraha / 10 h, aika ja kustannukset kotoa osapäiväraha, jos kesto on 6 h

Työmaa D = Päiväraha / 10 h, aika ja kustannukset työhönottopaikasta osapäiväraha, jos kesto on 6 h

9 § TUNTIKORTIT

Työntekijän on niin aika- kuin suorituspalkkaustöissäkin säännöllisesti merkittävä suorittamansa työn laatu, samoin kuin siihen käytetyt tuntimäärät, matkakulut, lisät jne. työnantajalle esitettävään tuntikorttiin. Suorituspalkkojen jako suoritetaan työehtosopimuksen mukaisesti niiden tietojen perusteella, mitä tuntikortteihin on merkitty.

Jos kyseinen työ ei kuulu tilaajan ja työnantajan väliseen sopimukseen, on tuntikorttiin tai vastaavaan tositteeseen saatava tilaajan tai hänen edustajansa kirjallinen hyväksyminen. Sama koskee myös sellaisia töitä, jotka kokonaan suoritetaan ns. laskutyönä.

Työntekijälle on ennen työn aloittamista selvitettävä, mitä hyväksymismenettelyä kulloinkin on noudatettava.

Tuntikortteihin tehtyjä merkintöjä ei palkanlaskennan yhteydessä saa korjata siten, että alkuperäistä merkintää ei myöhemmin saada selvitettyksi.

Jos tuntikorttiin tehtyjä merkintöjä joudutaan korjaamaan, on työntekijälle mahdollisimman pian ilmoitettava korjauksesta sekä sen syystä.

Tuntikorttien täyttäminen tapahtuu työaikana.

Työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön tuntikortit, joista työntekijä kortin täyttämisen saa itselleen jäljennöksen. Tuntikortit voidaan täyttää myös sähköisesti.

10 § PALKANMAKSUPÄIVÄ

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa etukäteen ilmoitettuna palkanmaksupäivänä. Milloin se sattuu sunnuntaiksi tai muuksi vapaapäiväksi, tulee palkan olla nostettavissa edellisenä työpäivänä. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työn päättymispäivänä tai viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti voidaan em. asioista sopia toisin.

Työntekijälle tulee antaa hänelle maksettavasta palkasta erittely palkanmaksukausittain, josta palkanmuodostusperusteet, palkkatekijät ja suoritettavat korvaukset käyvät riittävän selvästi ilmi.

11 § VUOSILOMA

1. Tämän sopimuksen ohella noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.
2. Vuosiloma alkaa ja päättyy työntekijän työhönottopaikalla.
3. Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Vuosilomapalkka määritellään vuosilomalain 10 §:n mukaisesti. Tulo-, tuotanto-, tms. palkkiot otetaan huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa, ellei paikallisesti toisin sovita.
4. Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa edustajiston kokoukseen, liittohallituksen, johtokunnan sekä liittojen välisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Samoin työssäolon veroisina päivinä pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä on työtuntijärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen viikkotyöajan tasaimisen vuoksi tai hän on ollut estynyt suorittamaan työtä työnantajan määräyksestä tapahtuneen matkustamisen takia.

5. Ellei toisin sovita, on käynnissä oleva komennus keskeytettävä tai päätettävä ja työntekijä määrättävä palaamaan työhönottopaikkaansa ennen vuosiloman alkamista.
6. Lomaltapaluuraha määräytyy seuraavasti:

Lakisääteiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomaltapaluurahan ennakko suoritetaan lomalle lähdeettäessä vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Ennakko on suuruudeltaan 1/3 lomaltapaluurahasta. Lomaltapaluurahan ennakkoa eivät koske jäljempänä olevat lomaltapaluurahan saamista koskevat edellytykset.

Lomaltapaluuuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei edellä mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan työntekijäkohtaisesti sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan lomanosan yhteydessä.

Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

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

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi työehtosopimusten lomaltapaluumääräyksiä sovellettaessa rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön lain tarkoittamassa ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti. Lomaltapaluuuraha maksetaan vuosilomalain mukaisesti pidetyltä vuosilomalta.

Työntekijän pyytäessä maksetaan lomaltapaluurahan ennakkoa tapauksissa, joissa maksaminen normaalina palkanmaksupäivänä siirtyisi pidemmälle kuin 5 työpäivän päähän vuosilomalta paluusta. Ennakon määrä voi olla enintään puolet lomaltapaluurahan määrästä.

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Samoin menettellään maksettaessa lomakorvausta vuosilomalain 26 §:n mukaisesti.

Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuuraha, mikäli hän suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.

Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palatessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhteensa päättymään vuosiloma-aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan. Myöskään työnantajan konkurssin takia työntekijä ei menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

Paikallisesti voidaan sopia lomaltapaluurahan maksamisesta toisin kuitenkin niin, että se maksetaan viimeistään lomaltapaluun jälkeisen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Yrityksessä voidaan sopia lomaltapaluuraha tai osa siitä korvattavaksi palkallisena työssäolon veroisena vastaavana vapaana.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä: Työsuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle 50 %:lla korotettu lomakorvaus, ei kuitenkaan tapauksissa, joissa työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä itsestään johtuvasta syystä tai työntekijä päättää työsuhteensa lain tai työehtosopimuksen vastaisesti itse.

12 § SAIRAUSAIKA, LÄÄKÄRINTARKASTUKSET SEKÄ PERHE- JA HOITOVAPAAT

Työntekijälle maksetaan ansionmenetyksen korvausta henkilökohtaisen aikapalkan mukaan sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden ajanjakson työpäiviltä seuraavasti:

Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti	Ajanjakso
1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

Työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajanjaksolta maksetaan täysi palkka, vaikka työsuhte olisi kestänyt alle kuukauden.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden ja ettei työkyvyttömyyttä ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella, kevytmielisellä elämällä, tai työkyvyttömyys ei ole aiheutunut muualla tehdystä ansiotyöstä, eikä sairautta ole tietien salattu työsuhteesta solmittaessa. Työnantaja on oikeutettu nostamaan työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan vastaavalta ajanjaksolta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta, tai jos se maksetaan vähäisempänä mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus,

on työnantajalla oikeus vähentää sairausloman tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Työkyvyttömyyden alkamispäivä tai mikäli työkyvyttömyys on alkanut kesken työpäivän sitä seuraava työpäivä, on palkaton, mikäli työsuhde ei ole kestänyt yhtä vuotta tai kyseessä ei ole työtapaturma. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu sairastumispäivän jälkeen vähintään 6 työpäivää, maksaa työnantaja palkan työkyvyttömyyden alusta alkaen.

Työkyvyttömäksi tultuaan työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalleen siitä sekä sen arvioidun keston.

Työnantajan vaatiessa on työntekijän esitettävä työterveyslääkärin tai muun työnantajan hyväksymän lääkärin antama todistus sairaudesta.

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen edellä sanottuun sairausajan palkan ajanjaksoon.

Lakisääteinen lääkärintarkastus

Työntekijä voi palkallisena työaikana käydä työhönsä liittyvässä työnantajan, lain tai viranomaispäätöksen edellyttämässä terveystarkastuksessa. Tällaiseen tarkastukseen, siitä seuraavaan tutkimukseen ja jälkitarkastukseen matkustaminen korvataan kuten työmatkat.

Muut lääkärintarkastukset

Työntekijän palkkaa ei vähennetä sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli lääkärin hoidon tarve on akuutti, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella.

Palkkaa ei vähennetä myöskään, jos kysymys on:

- erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi
- työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi
- korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta
- sairausvakuutuslain mukaisesta raskaus- ja vanhempainrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muista synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista
- hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärin todistuksella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Lääkärintarkastuksiin liittyvät menettelytavat voidaan sopia tämän työehtosopimuksen 4 §:n mukaisesti pääluottamusmiehen kanssa paikallisten yrityskohtaisten tarpeiden mukaisesti.

Työntekijän tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, (TSL 4:6) sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta on lääkärin todistus ja että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen isälle tai äidille, mikäli toisella puolisoilla ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan, toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

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

PERHE- JA HOITOVAPAAT

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan ja vanhempainrahaan oikeutetulle synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan ja sitä seuraavan vanhempainvapaan ajalta ansionmenetyksen korvausta yhteensä 56 kalenteripäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä, mikäli työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.

Ansionmenetyksen korvaus maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukaan. Työnantaja on oikeutettu nostamaan vastaavalta ajanjaksolta työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan tulevan päivärahan.

Lyhyt tilapäinen palkallinen vapaa

Työntekijän tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, (TSL 4:6) sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta on lääkärintodistus ja että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työsopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan em. huoltovelvollisen omasta sairaudesta.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sanotussa laissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Poissaolo ja vuosiloma

Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

13 § TYÖTURVALLISUUS

Työnantajan tulee järjestää työt siten, että työssä noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa työturvallisuuslakia, lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteissuojelutoiminnasta ja näiden nojalla annettuja asetuksia ja määräyksiä ja SFS 6002 sähkötyöturvallisuusstandardia ohjeita.

14 § TYÖVÄLINEET

Työnantaja on velvollinen pitämään korvauksetta käytettävissä kunkin työn edellyttämät kunnolliset, ajanmukaiset ja turvalliset työvälineet.

Paikallisesti voidaan sopia kirjallisesti työntekijän omien työkalujen käytöstä maksettavasta korvauksesta.

Suojavarusteet

Työsuhteessa olevalle työntekijälle annetaan omaksi tai käyttöön suojapukuja ja turvajalkineet sekä suojakypärä, kuulosuojaimet ja suojalasit, mikäli työturvallisuuslain (738/2002) mukainen vaarojen arviointi sitä edellyttää. Suojapukuja annetaan keskimäärin kaksi ja turvajalkineita yhdet vuodessa, elleivät em. vaarojen arviointi, olosuhteet tai käyttötarve muuta edellytä. Yrityksessä voidaan sopia muusta vastaavasta menettelystä.

Suojavaatetuksen järjestämisessä tulee lisäksi ottaa huomioon:

- omilla vahvuuksilla olevat suojalasit olosuhteiden niin vaatiessa
- työvaatetuksen paloturvallisuus

- kylmät sääolosuhteet, jolloin annetaan käyttöön tai omaksi asianmukainen lämpöhaalari tai vastaava sekä muut työvaatetukselle asetettavat erityisvaatimukset.

Työnantaja vastaa siitä, että suojarusteiden ominaisuuksien, hankinnan, huollon ja puhtaanapidon ja käytön osalta noudatetaan *[valtioneuvoston asetusta henkilösuojaisten valinnasta ja käytöstä työssä \(427/2021, voimassa 1.8.2021 alkaen\)](#).

Henkilösuojaisten tulee olla ergonomia ja työntekijän terveydentila huomioon ottaen sopivia edellä mainitun asetuksen 4 §:n edellyttämällä tavalla.

Työntekijä on velvollinen toimimaan hänelle annettujen suojarusteiden käyttöä ja työturvallisuutta koskevien määräysten mukaisesti.

15 § SOSIAALITILAT

Työturvallisuuslain (738/ 2002) 48 § huomioiden.

16 § ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN

Jos jostakin työehtosopimukseen liittyvästä asiasta syntyy erimielisyyttä työnantajan tai hänen edustajansa ja yhden tai useamman työntekijän välillä, on pyrittävä sovintoon paikallisissa neuvotteluissa mainittujen osapuolten kesken.

Ellei sovintoon päästä, neuvottelevat työnantaja tai hänen edustajansa sekä pääluottamusmies tai luottamusmies.

Jos yksimielisyyteen ei päästä, voidaan asia alistaa jommankumman osapuolen toimesta allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi.

Erimielisyyden aiheuttaneesta asiasta on kummankin osapuolen laadittava muistio, jossa osapuolien tulee esittää kantansa asiasta ja käsityksensä erimielisyyden syistä.

Edellä mainitut muistiot on viivytyksettä lähetettävä allekirjoittaneille liitoille ja paikallisille osapuolille on annettava muistiosta omat kappaleensa.

Jos liitot eivät pääse sovintoon neuvotteluissaan, asia voidaan jommankumman liiton toimesta siirtää tuomioistuimessa ratkaistavaksi.

17 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMINEN

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, ammattiliitoille tulevat ammattiyhdistysjäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liittojen määräämille tileille.

Pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä 13.1.1969 allekirjoitetussa pöytäkirjassa on erikseen sovittu.

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta. Mikäli työntekijä ei työsuhteen päättyessä tee jäsenmaksun perintäsopimuksen peruutusilmoitusta on työnantajan huomautettava hänelle tästä.

18 § ERINÄISIÄ KORVAUKSIA

1. Kunnallisista tehtävistä aiheutuneen ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen ja -palkkion kanssa saa täydet palkkaedut. Samoin edellä olevan mukaisesti työntekijän toimiessa valtiollisten- tai kunnallisvaalien vaalilautakunnissa. Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta ja palkkiosta.

2. Henkilökohtaisten merkkipäivien viettäminen palkallisina vapaapäivinä

Työntekijälle, joka on yrityksen palveluksessa, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Kutsunnasta aiheutuneen ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja maksaa työsuhteessa olevalle työntekijälle varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan johdosta aiheutuneen ansionmenetyksen. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa säännöllisenä työaikanaan.

4. Reserviharjoitusajan palkka

Työnantaja maksaa työsuhteessa olevalle työntekijälle reserviharjoitusajalta palkkaa siten, että naimisissa oleva tai muuten huoltovelvollinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja ei-huoltovelvollinen 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen. Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää reserviharjoitusajalta maksettavaa palkkaa lauantaina ja sunnuntaina maksettavan valtion reserviläispalkan osalta.

5. Omaisten kuolemantapaukset

Työnantaja antaa työsuhteessa olevalle työntekijälle oikeuden palkalliseen vapaapäivään sellaisissa tapauksissa, joissa on kysymys työntekijäin vanhempien, puolison tai lasten kuolemantapauksesta.

Vastaava oikeus palkalliseen vapaapäivään annetaan hänelle myös niissä tapauksissa, joissa työntekijä joutuu henkilökohtaisesti suorittamaan veljensä, sisarensa tai aviopuolisonsa vanhempien kuolemantapauksesta johtuvat toimenpiteet.

6. Korvausten määrä ja korvausten saajat

1 ja 4 kohdissa mainitut korvaukset määritetään henkilökohtaisen aikapalkan mukaan. 1-5 kohdissa mainitut etuudet koskevat vakinaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden lisäksi sellaisia tilapäisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat olleet välittömästi ennen ao. päiviä tai tapahtumia työsuhteessa vähintään kuuden päivän ajan.

19 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu. Vakuutusehdot ovat saatavissa vakuutusyhtiöstä ja työnantajalta.

20 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

Tämä työehtosopimus on voimassa 31.3.2025 saakka allekirjoituspöytäkirjassa mainituin edellytyksin jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Etäyhteyksin 6.4.2023

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Sähköalojen ammattiliitto ry

LIITE 2

YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Sopijapuolet pyrkivät edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa työpaikoilla. Sopijapuolet pyrkivät näihin tavoitteisiin yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan tähän työehtosopimukseen 1 §:n mukaisesti sidotuissa jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tähän työehtosopimukseen sidottujen jäsenyritysten toimintaorganisaatioon liittyviä pysyväisluonteisia toimipaikkoja (pää- tai haaratoimistoja) jossa työntekijä on työhön otettu.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (44/06) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Ammattiosastoon kuuluvat työntekijät valitsevat pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehet sekä tarvittaessa luottamusmiehen varamiehet. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa allekirjoittaneiden ammattiliittojen rekisteröityjä alayhdistyksiä.

Mikäli yritykseen esitetään valittavaksi tälle työehtosopimusosalalle enemmän kuin yksi pääluottamusmies, on valinnasta sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia pääluottamusmiehen toimialueeksi pääsääntöä laajempi toimialue.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Poikkeustapauksessa voidaan myös työmaata (varsinaista työn tekemispaiikkaa), sopia pidettävän työosastona, kun se sijaitsee toisella paikkakunnalla ja työmaalla on vähintään 20 yrityksen työntekijää. Osastoa vastaavaan yksikköön luottamusmiestä valittaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä.

Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta

ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti. Paikallisesti sopien voidaan muodostaa tarkoituksenmukaisempi toimialue maantieteellisten etäisyyksien, tehtävien hoidon yms. perusteella.

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta päluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun tai pääluottamusmiehen sijaisena on työsuojeluvaltuutetun tai pääluottamusmiehen ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

Kun työehtosopimuksen 4 §:n tarkoittamia paikallisia sopimusneuvotteluja käydään sellaisissa yrityksissä, joissa luottamusmiehelle ei ole määritelty säännöllistä luottamusmiesvapaata tässä luvussa olevan taulukon mukaisesti, annetaan luottamusmiehelle pyynnöstä mahdollisuus yrityksessä työaikana valmistautua ja perehtyä paikallisen neuvottelun kohteena olevaan asiaan.

Mikäli toimipiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä on vähintään 5, annetaan pääluottamusmiehelle tai varapääluottamusmiehelle hänen hoitaessaan pääluottamusmiehen tehtäviä yleensä edellä tarkoitettua vapaata vuosittain seuraavasti:

Matkustusajankäyttöä työnantajan kanssa sovittuihin kohteisiin ei lueta perusajankäyttöön.

Luottamusmiehen ajankäyttö

Keskilukumäärä tarkistetaan kalenterivuoden alussa. Mikäli henkilöstön lukumäärä muuttuu merkittävästi vuoden aikana, voidaan tarkistus tehdä esimerkiksi neljännesvuosittain.

Yrityksen työntekijäin lukumäärän ollessa:

Työntekijöitä	tunti/vuosi
5 - 9	52
10 - 14	80
15 - 19	110
20 - 29	150
30 - 39	200
40 - 79	260
80 -139	340
140 -199	430
200 -279	520
280 -339	630
340 -	sovitaan erikseen

Vapaa-ajan lisätarve määräytyy siitä, kuinka paljon pääluottamusmiehen on osallistuttava urakkamittauksiin ja -selvityksiin.

Luottamusmiehen ajankäyttö tulee järjestää siten, että se jakaantuu riittävän tasaisesti eri viikoille vuoden aikana. Luottamusmiehen tulee esittää ajankäyttösuunnitelmansa työnantajan hyväksyttäväksi.

Omalta työmaalta poistumiseen on saatava työnantajan lupa. Edellä mainittu lupa on kiireellisissä tapauksissa aina annettava, kun asia koskee esiintynyttä erimielisyyttä tai työselkkausta. Mikäli luottamusmies ei työselkkaustapauksissa yrityksistään huolimatta tavoita työnantajaa tai hänen edustajaansa on hänellä oikeus poistua työmaaltaan estääkseen työselkkauksen. Muissa tapauksissa on sovittava paikallisesti ajasta, milloin pääluottamusmies voi irrottautua työstään.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

Huolto- ja kunnossapitopalvelualalle työsuojeluvaltuutetun perusajankäyttö määräytyy toimialaluokan 2 mukaan, jossa kerroin on 0,291.

Huolto- ja kunnossapitopalvelualan h = työntekijöiden lukumäärä x 0,291, pyöristetään lähimpään täyteen tuntiin. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Keskusliittojen sopiessa mahdollisesta uudesta perusajankäyttöjärjestelmästä liitot tarkastelevat asiaa uudelleen.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan sovittavalla tavalla lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksen määrästä sovittaessa.

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Työntekijöiden määrä	Korvaus 31.7.2023 saakka €/kk	Korvaus 1.8.2023 alkaen €/kk
4 - 15 työntekijää	58,8	62,33
16 - 35 ”	70,54	74,77
36 - 55 ”	82,3	87,24
56 - 79 ”	94,07	99,71
80 - 95 ”	105,84	112,19
96 - 139 ”	117,58	124,63
140 - 159 ”	141,12	149,59
160 - 200 ”	164,61	174,49
yli 200 ”	sovitaan erikseen	sovitaan erikseen

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta. Työnantaja korvaa sovittujen tehtävien hoitamisesta aiheutuvien matkojen osalta työehtosopimuksen mukaisesti ruoka- ja päivärahat, matkakustannukset sekä mahdollisen matka-ajan korvauksen.

Ansionmenetykset korvataan henkilökohtaisen palkan mukaan.

Päälouottamusmiehen erilliskorvaus

Erilliskorvausta maksetaan yrityksen päälouottamusmiehelle hänen edustamiensa työntekijöiden määrän perusteella (työsuhteessa olevat). Mahdollinen korvausperusteen tarkistus suoritetaan ”Luottamusmiehen ajankäyttö” kohdan periaatteiden mukaisesti.

Päälouottamusmiehellä tarkoitetaan yrityksen tai toimipaikan luottamusmiestä, mutta ei toimipaikan jollekin osastolle valittua osastoluottamusmiestä.

Edustettavien työntekijöiden määrä	Korvaus 31.7.2023 saakka €/kk	Korvaus 1.8.2023 alkaen €/kk
5 - 9 työntekijää	58,80	62,33
10 - 50 ”	70,54	74,77
51 - 100 ”	94,07	99,71
101 - 149 ”	117,58	124,63
150 - 199 ”	141,12	149,59
200 - 249 ”	164,61	174,49
250 - 399 ”	188,14	199,43
400 - 450 ”	211,65	224,35
yli 450 ”	sovitaan erikseen	sovitaan erikseen

Erilliskorvausta maksetaan työviikkotarkastelun perusteella.

Korvaus maksetaan työviikolta, jonka aikana erilliskorvaukseen oikeutettu pääluottamus-
mies on ollut työssä.

Erilliskorvausta ei makseta, jos pääluottamusmies on ollut poissa työstä koko tarkastelu-
jakson. Poissaolon syyllä ei ole tarkastelussa merkitystä.

Erilliskorvaus maksetaan kuitenkin tarkastelujaksolta, jonka aikana pääluottamusmiehen
työstä poissaolo johtuu osallistumisesta koulutussopimuksen mukaiseen tai työnantajan
järjestämään koulutukseen.

Maksettaessa erilliskorvausta yhdeltä viikolta esim. työstä poissaolon vuoksi, puolitetaan
kahden viikon tilijaksolta määräytyvä korvaus.

Erilliskorvausta ei makseta pääluottamusmiehelle ja tämän varamiehelle samalta ajanjak-
solta. Jos pääluottamusmiehen työstä poissaolo päättyy kesken tarkastelujakson, makse-
taan erilliskorvausta tältä työviikolta pääluottamusmiehelle.

Varaluottamusmiehelle maksetaan korvaus, kun varaluottamusmies on ryhtynyt hoita-
maan pääluottamusmiestehävää yleissopimuksen 3. luvun 3.3-kohdan mukaisesti.

Edellä mainitut korvaukset ovat työssäolon ajalta maksettua palkkaa, mutta sitä ei lasketa
vuosilomakeskituntiansiota kerryttävään palkkasummaan.

4.2 Pääluottamusmiehen asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä, kuten yrityksessä yleisesti käytössä olevia atk-laitteita ja niihin liittyvä ohjelmia sekä internet-yhteyksiä (sähköposti). Tällöin voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko (vähintään 5 työntekijää), pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus jne. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

Mikäli luottamusmiehen työsuhde on edellyttänyt työskentelyä sekä aika- että urakka-työssä, jatkuu hänen työsuhteensa tässä suhteessa ennallaan eikä edellä mainitusta syystä johtuvia ansiovaihteluita katsota palkkauksessa tapahtuviksi huononnuksiksi.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehitystä verrataan työhönottopaikan palkkatilaston saman palkkaryhmän säännöllisen työajan keskituntiansion kehitykseen puolivuositain ja mikäli jälkeenjääneisyyttä havaitaan, on ryhdyttävä paikallisesti palkan- tarkistus- ja oikaisutoimenpiteisiin.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain (55/2001) 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksista huolimatta jatkanut laiminlyöntiä.

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

Ehdokassuoja

Edellä olevaa työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta

ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n (55/2001) perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erittäin painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän (4) ja enintään kahdenkymmenen neljän (24) kuukauden palkka.

4.4 Varamiehet

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kirjallisesti saada tieto toimialueensa työntekijöiden nimistä, palkkaryhmistä tai vastaavista sekä työsuhteen alkamisajankohdista, ellei paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan heille aina pyydettyäessä. Uusista työntekijöistä edellä mainitut tiedot ja työmaaosoite annetaan viikon kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Luottamusmiehelle annetaan palkkausjärjestelmästä tiedot yritys- tai toimipaikkakohtaisesti työntekijöiden palkkaryhmiin jakautumisesta, peruspalkan ja henkilökohtaisen palkanosan (PP + HPO) suuruuden palkkaryhmäkohtaisesta jakautumisesta keskimäärin. Urakkatyökohteesta luottamusmiehellä on oikeus saada urakanjakoselvitys pyydettyäessä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Tiedot työkannasta ja ulkopuolisesta työvoimasta

Pääluottamusmiehelle on pyydettyäessä annettava tieto yrityksen työkannasta sopimuspaperien allekirjoittamisen jälkeen.

Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/1996) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen työsuojeluvaltuutetulla on lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain (344/2007) 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohteisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa

jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

7.1.1 Koulutus- ja toiminnan kehittäminen säännöllisen työajan ulkopuolella

Työnantajalla on mahdollisuus järjestää ammatillista koulutusta, kehittämistilaisuuksia, työturvallisuuskoulutusta, työkykyä ylläpitävää toimintaa kohtien a) ja b) mukaisesti yhteensä 16 tuntia kalenterivuoden aikana työehtosopimuksen ja työsopimuksen työaikaan koskevien määräysten estämättä:

- a) 8 tuntia ammatillista koulutusta ja/ tai työturvallisuuskoulutusta; ja
- b) 8 tuntia yrityksen toiminnan kehittämisen kannalta tarpeellista koulutusta, kehittämistä ja/tai, työkykyä ylläpitävää toimintaa

Työehtosopimuksen 4 § mukaisesti voidaan paikallisesti sopia myös muusta kuin kohtien a) tai b) mukaisesta tuntijaosta (enintään 16 tuntia kalenterivuodessa).

Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa välittömästi ennen tai jälkeen työvuoron ja myös muuna kuin työvuoroluettelon mukaisena työpäivänä.

Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa sunnuntaipäiville, arkipyhäviikoille eikä ajalla 1.5. -31.8. perjantai- eikä lauantapäiville, ellei TES 4 § nojalla paikallisesti toisin sovita. Viimeksi mainittu ei koske verkkokoulutusta, jos työntekijä voi itse määrittää sen suoritusajankohdan.

Koulutuksen ajankohdasta on ilmoitettava kaksi viikkoa aikaisemmin. Viimeksi mainittu ei koske verkkokoulutusta, jos työntekijä voi itse määrittää sen suoritusajankohdan.

Muussa kuin verkkokoulutuksessa työvuoron ja koulutuksen väliin voi jäädä vain aika, joka tarvitaan koulutukseen siirtymiseen ja lyhyeen virkistäytymiseen. Saman työvuorokauden aikana työssäoloajan ja koulutuksen yhteiskesto-aika saa olla enintään 12 tuntia. Jos koulutus järjestetään työpäivän jälkeen muutoin kuin verkkokoulutuksena, ei edellä mainittu aika koulutukseen osallistumisen vaatima matka-aika huomioiden saa ylittää 14 tuntia. Tätä määräystä sovellettaessa lepoaikaan ei lueta koulutukseen tai matkustamiseen käytettävää aikaa.

Tämän kohdan mukaiseen koulutukseen, toiminnan kehittämiseen ja/tai työkykyä ylläpitävään toimintaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan ylityötä korvattaessa.

Koulutusta ei saa edellä tässä kohdassa esitettyä poikkeusta lukuun ottamatta järjestää yksinomaan työajan ulkopuolella.

7.1.2 Koulutuksen ja toiminnan kehittämistilaisuuksien ajalta maksettava palkka ja matkakustannusten korvaukset

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen henkilökohtaisen aikapalkan mukaan.

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

Koulutusta annettaessa on koulutukseen halukkaista asentajista valittava työnantajan kannalta tarkoituksenmukaisimmat työntekijät. Koulutusta haluaville työntekijöille varataan vuorollaan mahdollisuus osallistua hänen tehtäviensä kannalta tarkoituksenmukaisimpaan koulutukseen.

Mikäli koulutustilaisuudet järjestetään joko osittain tai kokonaan työajan ulkopuolella, maksetaan työajan ulkopuoliselta koulutusajalta henkilökohtainen aikapalkka.

Ts. ylityökorvauksia ei koulutusajalta makseta. Näissä tapauksissa koulutusajaksi lasketaan ainoastaan koulutukseen tai luennoille osallistumiseen käytetty aika ei esim. matka-aikoja, yhteisiä illanviettoja tai muuta vastaavaa.

Vaikka työajan ulkopuolella tapahtuvasta koulutuksen korvauksesta on sovittu, se ei saa johtaa siihen, että yritykset järjestävät koulutusta yksinomaan työajan ulkopuolella.

Mikäli työntekijä osallistuu työnantajan järjestämään ammattiinsa liittyvään koulutukseen, katsotaan tähän säännöllisenä työaikana käytetty aika työaikaan rinnastettavaksi ajaksi laskettaessa sekä viikoittaista että vuorokautista ylityötä.

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 7.1.2 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja joka sisältyy työehtosopimuksen osapuolten vuosittain yhteisesti hyväksymien kurssien luetteloon jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamus-

tehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi työehtosopimuksen osapuolten välillä sovittu ateriakorvaus.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan alihankintaa ja työvoiman vuokrausta.

Alihankinnasta on kyse, kun tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä itse työsuorituksen kanssa.

Työvoiman vuokrauksesta on kyse, kun työvoimaa vuokraavan liikkeen toimittamat vuokramiehet tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Ulkopuolisen työvoiman käytön osalta sopijapuolet toteavat, että ulkopuolisen työvoiman käyttöä ei ole syytä estää, silloin kun se yrityksen toiminnan ja hoitamisen kannalta on perusteltua.

Huolto- ja kunnossapitoyritysten solmimiin alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu soveltamaan ko. työvoimaan huolto- ja kunnossapitoalan työehtosopimuksen 1 § tarkoitetuissa töissä tämän työehtosopimuksen määräyksiä, ellei alihankkijan järjestäytymisestä tai lainsäädännöstä muuta johdu.

Alihankinta tulee pyrkiä järjestämään siten, ettei yrityksen vakinaista työvoimaa jouduta vähentämään. Jos näin kuitenkin joudutaan menettelemään, yrityksen tulee sijoittaa ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan kyseiset alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

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

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

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

Yrityksen pääluottamusmiehelle on selvitettävä ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyvät kysymykset siten, kuin tämän sopimuksen 5. luvussa on mainittu ja kuten yhteistoiminta yrityksissä -lain 9 §:ssä edellytetään.

Työnantajan ja työntekijän väliselle työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yritysten keskeinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

9 LUKU VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kahden (2) kuukauden irtisanomisajalla.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Sähköalojen ammattiliitto ry

LIITE 3

KOMENNUSMIESTEN MAJOITUSTASO

Liitot ovat sopineet työnantajan järjestämän komennusmiesten majoituksen tasosta seuraavasti:

Komennuspaikkakunnalla olevan majoituksen tulee vastata yleistä kohtuulliseksi katsottavaa majoitusliikkeiden tasoa tai työmaalla yleisesti käytettävää tasoa. Asumistilaa kukin majoitettavaa kohti on 10 m² ja samaan huoneeseen sijoitetaan enintään kaksi henkilöä.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä majoittamaan työntekijät yhden hengen huoneisiin, jos työkomennukset tai projektit jatkuvat yhdenjaksoisesti yli 3 viikkoa. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise projektiin liittyvä käynti verstaalla tai lyhyt muutaman päivän siirtymä.

Majoitushuoneiston tulee olla lukittava. Sen tulee olla kalustettu työpöydällä ja tarpeellisilla istuimilla ja siinä tulee olla riittävä valaistus lukemiseen ja oleskeluun. Majoitustilassa tai sen läheisyydessä tulee olla riittävät peseytymistilat, siinä tulee olla lämpimällä vedellä pesumahdollisuus ja tarvittavat pyyhkeet sekä WC.

Useamman kuin kahden henkilön majoitustilassa tai sen läheisyydessä tulee olla yhteinen oleskelutila, jota ei saa pysyvästi käyttää yöpymiseen. Sen tulee olla varustettu tavanomaisella oleskelua varten tarkoitetulla kalustolla.

Työnantaja huolehtii majoitustilan siivouksesta vähintään kerran viikossa. Liinavaatteet, lakanat ja pyyhkeet vaihdetaan kerran viikossa.

Edellä mainituista ohjeista voidaan perustelluista syistä poiketa lyhytaikaisen komennuksen yhteydessä.

Tämän kiertokirjeen teksti on liittojen pysyvä tulkinta majoituksen tasosta.

LIITE 4

TUNTIPALKKALIITE

1. Liite koskee huolto- ja kunnossapitotyöehtosopimuksessa menettelyä, kun tuntipalkan käytöstä on sovittu työehtosopimuksen kohdan 7 § 7.2 mukaisesti.
2. Työntekijälle määritetään työehtosopimuksen 7 §:n mukainen henkilökohtainen palkkaryhmä ja sen mukainen tuntipalkka.

Vähimmäistuntipalkat

	1.7.2022 €/h	1.8.2023 €/h	1.6.2024 €/h
Pr 1	8,83	9,25	9,36
Pr 2	10,36	10,86	10,99
Pr 3	12,66	13,27	13,43
Pr 4	16,13	16,9	17,1
Pr 5	16,84	17,65	17,86
Pr 6	17,60	18,44	18,66
Pr 7	18,18	19,05	19,28
Pr 8	19,26	20,18	20,42

Pöytäkirjamerkintä:

Niissä PALTA ry:n jäsenyrityksissä, jotka ovat tähän sopimukseen sidottuja 1.6.2010.

- palkkataulukossa on vain alin palkka, ellei paikallisesti ole toisin sovittu

Palkkaryhmien mukaiset muut vähimmäispalkat sovitaan yrityksessä edellä mainitussa työryhmässä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa tämän työehtosopimuksen käyttöönoton jälkeen ja ellei sopimukseen päästä, allekirjoittaneet liitot avustavat tapauskohtaisesti sopimukseen pääsemiseksi. Mikäli liitot eivät kolmen kuukauden kuluessa pääse yksimielisyyteen asiassa, voidaan se saattaa ratkaistavaksi liittojen tapauskohtaisesti sopimalla tavalla välimies- tai sitä vastaavassa menettelyssä.

3. Työehtosopimuksen muutostilanne

Työntekijän entisestä henkilökohtaisesta aikapalkasta vähennetään hänen uuden palkkaryhmänsä mukainen yllä olevan taulukon mukainen vähimmäistuntipalkka.

Tätä erotusta verrataan hänelle määritettyyn uuteen henkilökohtaiseen palkanosaan. Mikäli erotus on suurempi, ylimenevää osuutta nimitetään henkilökohtaiseksi lisäosaksi. Erotuksen ollessa pienempi, työntekijän henkilökohtaiseksi palkanosaksi muodostuu tämä uusi henkilökohtainen palkanosa.

4. Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtainen aikapalkka muodostuu palkkaryhmän mukaisesta tuntipalkasta, henkilökohtaisesta palkanosasta ja ammattitutkintolisästä sekä henkilökohtaisesta lisäosasta.

5. 6 § Työaika

12. Arkipyhäkorvauksena ja itsenäisyyspäivältä (sivu 22) maksetaan työntekijän henkilökohtainen aikapalkka.

17.4 korvaus työajanlyhennyspäiviltä (sivu 23) maksetaan työntekijän henkilökohtaista aikapalkkaa.

6. 7 § Työpalkat

7.6.1. Ammattitutkintolisä

Työntekijälle maksetaan hänen oman tehtäväalueensa suoritettusta

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Ammattitutkintolisä	0,51	0,53	0,54
Erikoisammattitutkintolisä	0,95	1	1,01

7.6.2. Vastuulisä

	31.7.2023 saakka €/h	1.8.2023	1.6.2024
Palkkaryhmässä 3 vähintään	0,26	0,27	0,27
Palkkaryhmässä 4 vähintään	0,3	0,31	0,31
Palkkaryhmässä 5 vähintään	0,43	0,45	0,46
Palkkaryhmässä 6 vähintään	0,59	0,62	0,63
Palkkaryhmässä 7 vähintään	0,95	1	1,01
Palkkaryhmässä 8 sovitaan erikseen			

7.7 Keskituntiansio

Keskituntiansiona käytetään vastuulisän ja olosuhdelisän sisältävää henkilökohtaista aikapalkkaa korotettuna 8,8 %:lla.

7. 8 § Matkakustannukset

4. Matka-ajan korvaus

4.1 Matka-ajalta työajan ulkopuolella suoritetaan perustuntipalkan mukainen korvaus

8. 10 § Palkanmaksupäivä

Palkanmaksupäivä on perjantai, ellei yrityksessä ole muusta sovittu ja palkanmaksu-kausi on kaksi (2) viikkoa

Palkanlaskenta-aika on pääsääntöisesti 5 työpäivää mutta enintään 10 työpäivää.

9. 11 § Vuosilomapalkka

Työntekijän vuosilomapalkka maksetaan työehtosopimuksen 11§:n ja oheisen taulukon mukaisesti.

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

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

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

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

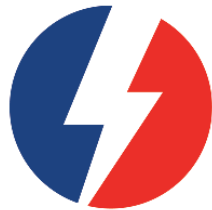
10. 18 § Erinäisiä korvauksia

Kohtien 1-5 mukaisina korvauksina maksetaan henkilökohtainen aikapalkka.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



SÄHKÖLIITTO

Enemmän voimaa yhdessä

Sähköalojen ammattiliitto ry

Aleksanterinkatu 15, PL 747
33101 Tampere
Puh. 03 252 0700
www.sahkoliitto.fi