

**KULUTUSTAVARARYHMÄN  
ja  
YLEISEN TEOLLISUUSLIITON  
ja  
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITON**

**TEKSTILIHUOLTOALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS**

**17.2.2010 – 31.1.2013**

**KULUTUSTAVARARYHMÄN  
ja  
YLEISEN TEOLLISUUSLIITON  
ja  
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITON**

**TEKSTIILIHUOLTOALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS**

**17.2.2010 – 31.1.2013**

## SISÄLTÖ

I	Allekirjoituspöytäkirja 9.3.2010	I–IV
	Sovittu työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli sivut	V–VI

### I YLEISTÄ

1 §	Sopimuksen soveltamisala	1
2 §	Järjestäytymisvapaus	1
I 3 §	Yleisten sopimusten noudattaminen	2
4 §	Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite	2
I 5 §	Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	2

### II TYÖAIKA

6 §	Säännöllinen työaika	3
7 §	Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä	6
8 §	Keskeytyvä 3-vuorotyö	8
9 §	Keskeytymätön 3-vuorotyö	10
10 §	Lepoajat	10
11 §	Ylityö	12
12 §	Hälytysluontoinen työ	13
13 §	Varallaolo	14

### III TYÖPALKAT

I 14 §	Työkohtainen palkka	15
	Tekstiilihuoltoalan palkkausjärjestelmä	15
	Matriisi	16
	Työtehtäväkohtainen palkan osa	17
	Henkilökohtaisen pätevyuden/osaamisen arviointi	19
	Ylläpito ja tehtävämuutokset	21
	Nuorten ohjetuntipalkat	22
	Palvelusaikalisä	22
15 §	Suorituspalkkatyö	23
I 16 §	Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	25
17 §	Siirto toiseen työhön	25
18 §	Palkanmaksu	26
19 §	Kuukausipalkan osittaminen	26
20 §	Keskituntiansio	26

### IV ERINÄISET KORVAUKSET

21 §	Arkipyhäkorvaus	28
22 §	Suurjuhlapyhäkorvaus	29
23 §	Matkakustannukset ja päivärahat	29
24 §	Ulkomaantyö	35
25 §	Työvälineiden hoito ja työkalukorvaus	36
26 §	Muita korvauksia	36

V	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET
---	------------------------

27 §	Sairausajan palkka	37
28 §	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	41
29 §	Sairaalan lapsen hoito	41
30 §	Lääkärintarkastukset	44
31 §	Työturvallisuus	44
32 §	Ryhmähenkivakuutus	45
33 §	Vuosiloma	45
34 §	Ruokailu- ja vaatesuojat	47

VI	LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO
----	----------------------------------

35 §	Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	47
36 §	Ammattiosaston kokoukset	48
37 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	49
38 §	Ilmoitustaulut	49

VII	NEUVOTTELUJÄRJESTYS
-----	---------------------

39 §	Henkilökohtaiset työsuhteasiat	49
40 §	Erimielisyyksien sovittelu	49

VIII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET
------	----------------------

41 §	Koulutus	50
42 §	Rationalisointi	50
43 §	Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta	50
44 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö	50
45 §	Järjestysmääräyksiä	50
46 §	Paikallinen sopiminen	51
47 §	Sopimuksen voimassaolo	51

LIITE

TT-SAK Yleissopimus

Lomapalkkasopimus 2005  
Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK)

I Muutetut kohdat

## ASIAHAKEMISTO

### A

Alemmin palkattu työ .....	25
Aloittamistyöt .....	5
Allekirjoituspöytäkirja .....	I-VI
Ammattiosaston kokoukset .....	48
Ammattiyhdistysjäsenmaksut .....	49
Arkipyhäkorvaus .....	28
Arkipyhäviikot .....	4
Asuntovarallaolo .....	14
Ateriakorvaus .....	32

### E

Erimielisyyksien sovittelu .....	49
----------------------------------	----

### H

Hautauspäivä .....	37
Helatorstai .....	28, 29
Henkilökohtainen palkanosa/matriisi .....	20
Henkilökohtaisen pätevyuden/osaamisen arviointi .....	19
<i>Työtuloksen määrä ja laatu</i> .....	20
<i>Joustavuus</i> .....	21
<i>Huolellisuus</i> .....	21
<i>Eriyisosaaminen</i> .....	21
Henkilökohtaiset työsuhdeasiat .....	49
Hinnoitteluperuste .....	23
Hoitovapaa .....	41
Hinnoittelusääntö .....	23
Hälytysluntuontoinen työ .....	13
Hälytysraha .....	13
Hääpäivä .....	37

### I

Ilmoitustaulut .....	49
Iltatyö .....	25
Irtisanominen	
<i>työehtosopimuksen</i> .....	51
Irtisanomisajat .....	2
Irtisanomissuojasopimus 2001 .....	2
Isyysvapaa .....	41
Isyysvapaan palkka .....	41
Itsenäisyyspäivä .....	29

### J

Jaksotyö .....	4
Jatkuva 1- ja 2-vuorotyö .....	8
Joulu .....	28, 29

Juhannus.....	28, 29
Järjestäytymisvapaus.....	1
Järjestysmääräyksiä.....	50

## K

karenssipäivän poistuminen .....	38
Keskituntiansio	
<i>keskituntiansion käyttöajanjakso</i> .....	27
<i>tuntipalkkainen työntekijä</i> .....	27
<i>kuukausipalkkainen työntekijä</i> .....	27
<i>keskituntiansion käyttö</i> .....	28
<i>laskentajakso</i> .....	26
<i>laskenta</i> .....	26
Kokonaissuunnitelma.....	41
Kokoukset työpaikalla.....	48
Korkeammin palkattu työ.....	26
Koulutus.....	50
Kutsunta .....	37
Kuukausipalkan jakaja .....	13, 23
Kuukausipalkan osittaminen.....	26
Kuukausipalkkaan siirtyminen.....	23

## L

Laboratorio- ja röntgentutkimukset .....	44
Lapsen sairastuminen	
<i>lapsen sairastuminen kesken työpäivän</i> .....	42
<i>milloin poissaolo on välttämätöntä</i> .....	42
<i>molemmat vanhemmat vuorotyössä</i> .....	43
<i>poissaolon pituus</i> .....	43
<i>saman sairauden uusiutuminen</i> .....	43
<i>selvitys lapsen sairaudesta</i> .....	42
<i>vaikeasti sairas lapsi</i> .....	42
<i>vaikutus vuosiloman pituuteen</i> .....	43
<i>yksinhuoltaja</i> .....	43
Lepoajat .....	10
Levähdistauko .....	12
Lomaltapaluuraha .....	46
<i>ennakko</i> .....	46
<i>jaksottaminen</i> .....	46
Lopettamistyöt .....	6
Loppiainen .....	28, 29
Luottamusmies	
<i>luottamusmiespalkkio</i> .....	47
<i>vapautus työstä</i> .....	47
Lyhyt työkomennus.....	30
Lääkärintarkastukset	
<i>aikaisemmin todettu sairaus</i> .....	44
<i>laboratorio- ja röntgentutkimukset</i> .....	44
<i>lakisääteiset lääkärintarkastukset</i> .....	44
<i>muut lääkärintarkastukset</i> .....	44

<i>raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset</i> .....	44
<i>uusi tai uusiutuva sairaus</i> .....	44
<i>äkillinen hammassairaus</i> .....	44

## **M**

Majoituskustannukset .....	33
Matkustaminen	
<i>aiheeton poissaolo ja päiväraha</i> .....	34
<i>asunnon hankkiminen</i> .....	33
<i>asunnon taso</i> .....	33
<i>ateriakorvaus</i> .....	32
<i>henkilökohtaisten asioiden hoito</i> .....	33
<i>ilmoitusvelvollisuus</i> .....	30
<i>komennuspaikkakunta</i> .....	29
<i>korvaus ruoasta</i> .....	34
<i>kotimatkat pääsiäisenä, jouluna ja juhannuksena</i> .....	34
<i>majoituskustannukset</i> .....	33
<i>makuupaikka</i> .....	31
<i>matka-ajan korvaus</i> .....	31
<i>matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla</i> .....	34
<i>matkakustannukset</i> .....	29
<i>matkan alkaminen ja päätyminen</i> .....	29
<i>matkustamisvelvollisuus</i> .....	29
<i>oman auton käyttö</i> .....	31
<i>päiväraha</i> .....	31
<i>sairaalapäiväraha</i> .....	34
<i>työkomennus, lyhyt</i> .....	30
<i>työkomennus, pitkä</i> .....	30
<i>ulkomaantyö</i> .....	35
<i>yömatkaraha</i> .....	33
Matriisi .....	16
Merkkipäivät .....	36
Muistio .....	48
Määräaikainen työsopimus .....	3

## **N**

Neuvottelujärjestys .....	49
Nuorten ohjetuntipalkat .....	22

## **O**

Olosuhteet .....	18
Oman auton käyttö .....	31
Osa- eli sekaurakka .....	23

## **P**

Paikallinen sopiminen .....	51
Palkanmaksu .....	26
Palkka	
<i>henkilökohtainen pätevyys</i> .....	19
<i>palvelusaikalisä</i> .....	22
<i>urakan hinnoittelusäännön mukaiset palkat</i> .....	23

<i>työvaativuusluokkapalkka</i> .....	15
Palkkiopalkka .....	24
Pitkäperjantai .....	28, 29
Pitkä työkomennus .....	30
Pyhäinpäivä .....	29
Päiväraha .....	31
Pääsiäinen .....	28, 29

## R

Rationalisointi .....	50
Reservin harjoitukset .....	37
Ruokailu- ja vaatesuojat .....	47
Ruokailutauko	
<i>päivätyössä</i> .....	10
<i>vuorotyössä</i> .....	11
Ryhmähenkivakuutus .....	45

## S

Sairaslomatodistus .....	39
Sairausajan palkka	
<i>ilmoitusvelvollisuus</i> .....	39
<i>karenssipäivä</i> .....	37
<i>karenssipäivän poistuminen</i> .....	38
<i>korvausjakso</i> .....	38
<i>sairastuminen kesken työpäivän</i> .....	38
<i>sairaslomatodistus</i> .....	39
<i>sairausajan palkan epäminen</i> .....	38
<i>vähennykset</i> .....	38
Siirrot .....	2
Sopimuksen sitovuus .....	2
Sopimuksen voimassaolo .....	51
Soveltamisala .....	1
Suojavaatteet ja varusteet .....	45
Suorituspalkkatyö	
<i>hinnoittelun tarkistaminen</i> .....	24
<i>menetelmämuutokset</i> .....	24
<i>urakan hinnoittelu</i> .....	23
<i>urakan keskeyttäminen</i> .....	25
<i>urakan hylkääminen</i> .....	24
<i>urakasta sopiminen</i> .....	24
<i>yhteisurakka</i> .....	24
Suurjuhlapyhäkorvaus .....	29
Synnytysloma .....	41
Synnytystä edeltävät tutkimukset .....	44

## T

Takaisinottaminen .....	3
Toinen päivittäinen lepoaika .....	11
Tuntipalkkaan siirtyminen .....	23

<b>Työaika</b>	
<i>aloittamistyöt</i> .....	6
<i>arkipyhäviikot</i> .....	5
<i>jaksotyö</i> .....	4
<i>keskimääräinen viikkotyöaika</i> .....	4
<i>työaikalain noudattaminen</i> .....	3
<i>työajan alkaminen ja päättyminen</i> .....	5
<i>työvuoroluettelon muuttaminen</i> .....	5
<i>työviikon ja -vuorokauden alkaminen</i> .....	5
<i>vapaapäivät</i> .....	5
<i>vuorokautisen työajan tilapäinen pidentäminen</i> .....	4
<b>Työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä</b> .....	10
<b>Työaika keskeytyvässä 3-vuorotyössä</b>	
<i>ansiotaso</i> .....	8
<i>työssäolopäivien veroiset päivät</i> .....	8
<i>viikkoilytyö</i> .....	12
<i>vuorovapaiden antaminen</i> .....	9
<i>vuorovapaiden kertyminen</i> .....	9
<b>Työajan lyhentäminen päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä</b>	
<i>ansiotaso</i> .....	8
<i>jatkuva 1- ja 2-vuorotyö</i> .....	8
<i>soveltamisala</i> .....	6
<i>työssäolopäivien veroiset päivät</i> .....	8
<i>vapaan antaminen</i> .....	7
<i>vapaan kertyminen</i> .....	6
<i>viikkoilytyö</i> .....	12
<b>Työajan tarkkailu</b> .....	50
<b>Työnjohto-oikeus</b> .....	2
<b>Työn- ja aikatutkimukset</b> .....	50
<b>Työntutkimus</b> .....	25
<b>Työolosuhteet</b> .....	18
<b>Työrauha</b> .....	2
<b>Työsuojeluvaltuutettu</b> .....	47
<b>Työtaturma</b> .....	38
<b>Työvuoroluettelon muuttaminen</b> .....	5
<b>Työtuomioistuim</b> .....	49
<b>Työturvallisuus</b> .....	44
<b>Työvuoroluettelo</b> .....	4
<b>Työvälineet</b> .....	36

## U

<b>Ulkomaantyö</b> .....	35
<b>Ulkopuolisen työvoiman käyttö</b> .....	50
<b>Urakkatyö</b> .....	23
<b>Uudenvuodenpäivä</b> .....	28, 29
<b>Uusi työntekijä</b> .....	21

## V

<b>Vaativuusarvioinnin perusteet</b> .....	17
<i>Osaaminen OS</i> .....	17
<i>Laajuus LA</i> .....	18

<i>Kädentaidot KÄ</i> .....	18
<i>Vastuu VA</i> .....	18
<i>Vuorovaikutus VU</i> .....	18
<i>Olosuhteet OS</i> .....	18
<i>Kuormitus KU</i> .....	18
Vaikeasti sairas lapsi .....	42
Vajaavuorokausi .....	32
Valtiolliset vaalit .....	36
Vanhempainvapaa .....	41
Vapaa-aikaan vaihtaminen .....	13
Vapaamuotoinen varallaolo .....	14
Vapaapäivät .....	5
Vapunpäivä .....	28, 29
Varallaolo .....	14
Varapääluottamusmiehen irtisanominen .....	48
Viikkolepokorvaus .....	6
Viikottainen vapaa-aika .....	11
Viikoittainen ylityö .....	12
<i>korvaus viikkoylityösääntösten mukaan</i> .....	12
Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen .....	12
Virvokkeiden nauttiminen .....	11
Voimassaoloaika .....	51
Vuorokausilepo .....	11
Vuorokautinen ylityö .....	12
Vuorotyö	
<i>keskeytymätön kolmivuorotyö</i> .....	10
<i>keskeytyvä kolmivuorotyö</i> .....	8
<i>korvaus vuorotyöstä</i> .....	25
<i>vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen</i> .....	6
Vuosiloma .....	45
Väliaikainen työtodistus .....	3

## Y

Yleiset sopimukset TT-SAK .....	Liite
Ylityö	
<i>keskeytymättömässä 3-vuorotyössä</i> .....	12
<i>kuukausipalkan jakaja</i> .....	13
<i>levähdystauko</i> .....	13
<i>ns. tes-ylityö</i> .....	12
<i>vapaa-aikaan vaihtaminen</i> .....	13
<i>viikoittainen</i> .....	12
<i>vuorokautinen</i> .....	12
Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta .....	50
Yömatkaraha .....	33
Yötyö .....	4, 25

## Ä

Äitiysvapaan palkka .....	41
Äkillinen hammassairaus .....	44

**KULUTUSTAVARARYHMÄ RY**  
**YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY**  
**TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY**

**TYÖEHTOSOPIMUKSEN**  
**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

1 § Voimassa oleva tekstiilihuoltoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa ja se uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin. Uusi sopimuskausi alkaa 17.2.2010 ja päättyy 31.1.2013.

2 § Palkankorotukset

2.1 Vuosi 2010

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on yhdeksän (9) senttiä tunnilta tai 15 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 0,9 prosenttia.

B. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan kohdassa 2.1 A mainitusta ajankohdasta lukien siten, että alinta työnvaativuusluokkapalkkalukua (tv1 1) korotetaan yhdeksällä (9) sentillä tunnilta tai 15 eurolla kuukaudessa muiden työnvaativuusluokkapalkkojen määräytyessä entisten suhteiden mukaisesti. Työhöntulopalkkaa sekä kaikkia nuorten ohjetuntipalkkalukuja korotetaan yhdeksällä (9) sentillä tunnilta tai 15 eurolla kuukaudessa.

C. Palvelusaikalisä ja vuorotyölisät ja ilta- ja yötyölisät tulevat voimaan 1.5.2010.

2.2 Vuosi 2011

Osapuolet neuvottelevat 30.11.2010 mennessä 1.2.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavista palkan- ja muiden rahamääräisten etuuksien tarkistuksista.

Mikäli 1.2.2011 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 30.11.2010 tai muuhun osapuolten sopimaan ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.3.2011.

### 2.3 Vuosi 2012

Osapuolet neuvottelevat 30.11.2011 mennessä 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavista palkan- ja muiden rahamääräisten etuuskien tarkistuksista.

Mikäli 1.2.2012 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 30.11.2011 tai muuhun osapuolten sopimaan ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.3.2012.

3 § Matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

4 § Työehtosopimuksen tekstimuutokset, palkkataulukot, palvelusaikalisät, vuorolisät sekä iltatöitä yötyölisät, luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaus on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

5 § Liitot sopivat jatkavansa ns. jatkuvaa neuvottelumenettelyä.

6 § Kehittämistyöryhmä

Liittojen välinen työehtosopimuksen kehittämistyöryhmä jatkaa toimintaansa. Aikaisempien tehtäviensä lisäksi työryhmän tulee selvittää henkilökohtaisen pätevyysarvioinnin.

7 § Tuottavuustyöryhmä

Liittojen välinen tuottavuustyöryhmä jatkaa toimintaansa tarkoituksena selvittää alan tuottavuuden kannalta merkittävät seikat sekä järjestää yhteisiä koulutustilaisuuksia koskien esimerkiksi paikallista sopimista, tuottavuutta sekä työryhmän tehtävään liittyviä säädöksiä.

8 § Kuukausipalkkaan / tuntipalkkaan siirtyminen, keskituntiansion laskeminen sekä iltatyön alkamisajankohta

Voimassa olevan työehtosopimuksen 14 § sisältää seuraavat määräykset:

Kuukausipalkkaan siirtyminen

Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 4,3 prosentilla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 169.

Tuntipalkkaan siirtyminen

Muutettaessa kuukausipalkka tuntipalkaksi jaetaan kuukausipalkka luvulla 169 ja alennetaan saatua lukua 4,1 prosentilla.

Työryhmän tehtävänä on arkipyhien vuotuinen keskimääräinen vaikutus huomioon ottaen mahdollisimman tarkasti laskea edellä mainittujen korotusprosenttien oikea suuruus.

Voimassa olevan työehtosopimuksen 20 §:n 2. kohtaan on otsikon ”Tuntipalkkainen työntekijä” alle kirjattu määräys keskituntiansion laskemisesta.

Tältä osin työryhmän tehtävänä on keskituntiansion laskentasäännön tarkistaminen siten, että tilapäiset palkkaerät eivät vääristä eivätkä moninkertaista keskituntiansiota. Työehtosopimusneuvotteluissa olivat erityisesti esillä suurjuhlapyhäkorvaus sekä suurjuhlapyhän aaton korvaus.

Edelleen työryhmässä selvitettäväksi sovittiin työehtosopimuksen 16 §:n 2.kohdassa tarkoitetun iltatyön alkamisajankohta.

Työryhmän tulee toimeksiantojen osalta saada työnsä päätökseen 30.11.2010 mennessä, jolloin sovitut muutokset voidaan toteuttaa viimeistään 1.2.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

#### 9 § Alan palkkausjärjestelmän tarkastelu

Osapuolet toteavat, että alan palkkausjärjestelmää tullaan tarkastelemaan sopimuskauden aikana. Tätä varten perustetaan työryhmä, jonka tarkemmasta toimeksiannosta sovitaan myöhemmin. Työryhmän ns. väliraportin on määrä valmistua maaliskuun 2011 loppuun mennessä, jolloin katsotaan kuinka työskentelyssä on edetty ja laaditaan jatkoaikataulu. Kokonaisuudessaan työryhmän työn tulee olla valmis maaliskuun 2012 loppuun mennessä.

#### 10 § Työhyvinvoinnin edistäminen

Sopijapuolet korostavat työpaikan yhteistyön merkityksen tärkeyttä työntekijöiden työelämän laadun ja työuran keston edistämisessä, joilla seikoilla voidaan muiden tekijöiden ohella edesauttaa yrityksen tuottavuuskehitystä.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakoivilla ja aktiivisilla toimenpiteillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä ja sairauspoissaolojen vähentämisessä. Työhyvinvointia edistävässä ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävässä toiminnassa on tarkoituksenmukaisella tavalla hyödynnettävä työterveyshuollon asiantuntemusta.

Sopijapuolet pyrkivät järjestämään sopimuskauden aikana yhteisiä työhyvinvoinnin edistämisestä ja sairauspoissaolojen vähentämisestä koskevia seminaareja, joissa käsitellään mm.:

- tekstiilihuoltoalalla ja muussa teollisuudessa olevia käytäntöjä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi

- asiantuntijaorganisaatioiden näkemyksiä olemassa olevista käytännöistä.

11 § Lakiviittaukset, liittojen nimet ym.

Liittojen edustajat tarkastavat ennen työehtosopimuksen painattamista, että lakiviittaukset, liittojen nimet sekä muut vastaavat seikat ovat ajan tasalla sekä tekevät tarvittavat teknis-luonteiset muutokset työehtosopimuksen asianomaisiin kohtiin.

12 § Sairausajan palkka

Työehtosopimuksen 27 §:ään on kirjattu sairausajan palkan maksamisessa noudatettavat periaatteet saman sairauden uusiutuessa. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tehdyillä lisäyksillä ei muuteta jo aiemmin vallinnutta soveltamiskäytäntöä.

Helsingissä maaliskuun 9. päivänä 2010

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY

Satu Mehtälä

Markku Käppi

TEAM TEOLLISUUSALOJEN  
AMMATTILIITTO RY

Timo Vallittu

## SOVITTU TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

### Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

### Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä

vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työ sopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttlemättä ja pyydetäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.



**KULUTUSTAVARARYHMÄN**

**ja**

**YLEISEN TEOLLISUUSLIITON**

**ja**

**TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATILIITON**

**välinen**

**TEKSTIILIHUOLTOALAN**

**TYÖEHTOSOPIMUS**

**I YLEISTÄ**

**1 § Sopimuksen soveltamisala**

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kulutustavararyhmä ry:n jäsenyhdistyksen Tekstiilihuoltoliitto ry:n ja Yleisen Teollisuusliitto ry:n tekstiilihuoltoalan jäsenyritysten ja niiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.
2. Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät mahdollisimman tunnontarkasti noudattavat tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

**2 § Järjestäytymisvapaus**

1. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.
2. Jos se järjestö, johon työntekijä kuuluu, katsoo, että työntekijän toiminta ammattiyhdistyksessä on välittömästi antanut aiheen työntekijän erottamiseen, voidaan erottaminen alistaa keskusliittojen yhteisesti valitseman elimen tutkittavaksi.

### 3 § Yleisten sopimusten noudattaminen

Tämän sopimuksen osana noudatetaan:

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n yleissopimus 4.6.1997

TT-SAK lomapalkkasopimus 21.3.2005

TT-SAK irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

TT:n ja SAK:n välinen Työturvallisuuskeskusta koskeva sopimus työjärjestyksineen 19.3.1997

### 4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

#### Sopimuksen sitovuus

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

#### Työrauha ja valvontavelvollisuus

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

### 5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

#### Työnjohto-oikeus

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

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

#### Irtisanomisajat

2. Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan ja työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat irtisanomissuojasopimuksen 2001 (TT-SAK) mukaiset.

### Takaisinottaminen

3. Ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän (9) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

### Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT – SAK)

4. Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu toisin sopimisesta irtisanomisaikoja sekä irtisanotun työntekijän takaisin ottamista koskien noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa Irtisanomissuojasopimusta 2001 (TT – SAK) ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menettellään keskusjärjestösopimuksen mukaisesti.

### Väliaikainen työtodistus

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

### Määräaikainen työ sopimus

6. Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työ sopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työ sopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työ sopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena.

#### Pöytäkirjamerkintä:

Liitot pitävät tärkeänä, että työ sopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkeensä. Liitot suosittelevat, että uusien työntekijöiden työ sopimukset tehdään kirjallisina.

## II TYÖAIKA

### 6 § Säännöllinen työ aika

#### Työ aikalain noudattaminen

1. Työ aikaan nähden noudatetaan voimassa olevan lain säännöksiä.

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

**Pöytäkirjamerkintä:**

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

**Keskimääräinen viikkotyöaika**

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu kunkin työaikamuodon osalta sovitun keskimääräiseen viikkotyöaikaan.

**Työvuoroluettelo**

4. Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä työaikalain 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo voidaan laatia samaan asiakirjaan ja se on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon laatimisesta ja muuttamisesta on säädetty tarkemmin työaikalain 34 ja 35 §:ssä.

**Vuorokautisen työajan pidentäminen**

5. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopien pidentää enintään kahdella tunnilla viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee em. tapauksissa enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovitun työaikaan.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Vuorokautisen työajan tilapäistä pidentämistä voidaan käyttää mm. silloin, kun vapaapäiväksi sovittavan työpäivän työtunnit sijoitetaan muille työpäiville.

**Yötyö**

6. Yötyötä voidaan teettää työaikalain mainitsemisissa tilanteissa. Paikallisesti voidaan sopia, että yötyötä tehdään muissakin tapauksissa työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrättyksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen ja/tai prosessin sujumuuden kannalta tarpeen.

**Jaksotyö**

7. Työaikalain mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy lain mukaan.

## Vapaapäivät

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

## Arkipyhäviikot

9. Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä ja säännöllisessä iltai- tai yötyössä työskentelevillä työntekijöillä ovat vapaapäiviä pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto, samoin kuin niiden viikkojen lauantait, joihin sijoittuu uudenvuodenpäivä, loppiainen, 2. pääsiäispäivä, vappu, helatorstai, itsenäisyyspäivä tai 2. joulupäivä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Edellä tarkoitetuille työntekijöille maksetaan pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka ja mainituilla arkipyhäviikoilla lauantaina tehdystä työstä kuten viikkoylityöstä.

## Työajan alkaminen ja päättyminen

10. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista muutoksista neuvotellaan sitä ennen pääluottamusmiehen kanssa.

## Työvuoroluettelon muuttaminen

11. Pysyväisluontoisista työvuoroluettelon muutoksista on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta ao. työntekijän kanssa. Muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Tilapäisistä muutoksista ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mikäli mahdollista, 3 päivää ennen muutoksen voimaantuloa.

## Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

## Työviikon ja -vuorokauden alkaminen

13. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00. Vuorokauden lasketaan alkavan kello 00.00, jollei ole sovittu sen alkamisesta samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.

## Aloittamis- ja lopettamistyöt

14. Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä;
- 1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai
  - 2) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työ sopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa työaikalain säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksettavasta korvauksesta on säädetty työaikalaissa. Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain mukaisesti sopia, että korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata yli-työkorvausta.

## Poikkeukset

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

## Viikkolepokorvaus

16. Kts. s. 11 10 § 8. Kohta; Viikottaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen.

## 7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä

### Soveltamisala

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

### Vapaa kertyminen

2. Vapaata annetaan tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17 työpäivää	1	vapaa
”	35 työpäivää	2	vapaata
”	53 työpäivää	3	vapaata
”	71 työpäivää	4	vapaata

”	88 työpäivää	5	vapaata
”	105 työpäivää	6	vapaata
”	121 työpäivää	7	vapaata
”	138 työpäivää	8	vapaata
”	155 työpäivää	9	vapaata
”	172 työpäivää	10	vapaata
”	189 työpäivää	11	vapaata
”	205 työpäivää	12,5	vapaata

Tehdyksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysloman palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin edellytyksin rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

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

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1 mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja kesätyöntekijöitä. Jos määräaikaista työsuhteesta jatketaan, kertyvät työajanlyhennysvapaat työsuhteen alusta lukien.

#### **Vapaa antaminen**

3. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle, noudatetaan työehtosopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työvuoroluettelon muuttamisesta. Edellä mainittua ilmoitusaikaa noudatetaan myös henkilökohtaisesti annetussa vapaassa, ellei toisin sovita.

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

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Pääsääntöisesti vapaata annetaan työvuoro kerrallaan.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Työajan lyhennyksen edellyttämä vapaa voidaan käyntiajat huomioiden toteuttaa yrityksissä mm. antamalla työpäivä vapaana, antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan, antamalla arkipyhäviikkojen välipäivä tai välipäivät vapaana, antamalla vapaa asioimisvapaana joko kokonaisuina tai osapäivinä tai antamalla vapaapäivät tuotantotilanteen mukaisesti esimerkiksi kesäaikana.

Asioimisvapaa on henkilökohtainen. Muut vaihtoehdot voidaan toteuttaa henkilökohtaisena tai kollektiivisena.

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

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

### **Ansiotaso**

4. Kuukausipalkkaisella työntekijällä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.

Tuntipalkkaisten työntekijöiden ansionmenetys kompensoidaan siten, että lyhennysvapaapäiviltä maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

### **Työssäolopäivien veroiset päivät**

5. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

### **Jatkuva 1- ja 2-vuorotyö**

6. Jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä työajan lyhennys toteutetaan antamalla tuntipalkkaisille työntekijöille palkallisia vapaapäiviä. Vapaa-ajalta maksettava palkka määräytyy keskituntiansion mukaan.

### **8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö**

1. Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräinen viikkotyöaika voi vuosittain vaihdella.

2. Työtä varten tulee ennakolta laatia työvuoroluettelo ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 1 kohdassa mainittuihin keskimääriin. Tasoittumisajan jakso on enintään vuosi, pääsääntöisesti kalenterivuosi.

3. Työajan lyhentäminen tapahtuu siten, että työvuorojärjestelmään merkitään tehtyä työtä vastaten vuorovapaita eli ajantasausvapaita siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1 kohdassa mainittuihin keskimääriin.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli paikallisesti niin sovitaan, voidaan vuorovapaat tai osa niistä antaa yksilöllisesti niitä etukäteen työvuoroluetteloon merkitsemättä.

4. Vuorovapaita ansaitaan keskeytyvässä 3-vuorotyössä tehtyä säännöllistä työvuoroa kohden seuraavasti:

<b>Tehdyt säännölliset työvuorot</b>	<b>Vuorovapaiden määrä</b>
14 työpäivää	1 vapaa
27 työpäivää	2 vapaata
41 työpäivää	3 vapaata
54 työpäivää	4 vapaata
68 työpäivää	5 vapaata
81 työpäivää	6 vapaata
95 työpäivää	7 vapaata
108 työpäivää	8 vapaata
122 työpäivää	9 vapaata
135 työpäivää	10 vapaata
149 työpäivää	11 vapaata
162 työpäivää	12 vapaata
176 työpäivää	13 vapaata
189 työpäivää	14 vapaata
202 työpäivää	15,5 vapaata

Edellä mainittujen vuorovapaiden lisäksi vuosityöaikaa lyhentävät kunakin vuonna maanantain ja perjantain välille sattuvat arkipyhät.

Mikäli arkipyhät ovat työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä, tulee työntekijälle antaa vastaava määrä vapaata muuna aikana. Arkipyhäkorvauksen sijasta maksetaan työntekijöille kyseisiltä vapaapäiviltä keskituntiansion mukainen korvaus.

5. 3-vuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työvuorot, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusajaksi siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen, säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan edelleen kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elimien kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset, pääläluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika.

6. Lopputilitapauksissa sekä tilanteissa, jolloin keskeytyvää 3-vuorotyötä tehdään vain osa kalenterivuodesta, korvataan vajaat vuorovapaat rahassa. Laskentasääntönä on tällöin se, että yhdestä säännöllisestä työvuorosta ansaitaan 0,613 tuntia vuorovapaata.

7. Työajan lyhentäminen tapahtuu ansiotasoa alentamatta seuraavasti:

### **Tuntipalkkaiset työntekijät**

Vuorovapaapäiviltä maksetaan korvaus keskituntiansion mukaisesti 8 tunnilta.

### **Kuukausipalkkaiset työntekijät**

Kuukausipalkkaisille työntekijöille maksetaan erillinen lisä 4,2 % keskituntiansiosta jokaista säännöllistä työtuntia kohden.

Lisä maksetaan paitsi säännöllisellä työajalla tehdyiltä työtunneilta, myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti palkkaa lapsen sairauden vuoksi.

Lisä otetaan huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa, mutta sitä ei huomioida laskettaessa työehtosopimusten mukaisia keskituntiansioita.

8. Työstä, joka ylittää asianomaisen työviikon työvuoroluettelon mukaisen työviikon, maksetaan kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

9. Jos työntekijä on työskennellyt työvuoroluettelon merkityn vuorovapaansa aikana, siirretään se annettavaksi myöhäisempänä ajankohtana.

10. Vuorovapaat kuluvat ja karttavat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

11. Vuosilomaa annetaan vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vuosiloma-ajanjakson alle ei saa sijoittaa vuorovapaita.

Työvuoroluettelon mukaisia vuorovapaapäiviä pidetään vuosilomaa määrättäessä työ-  
säolopäivien veroisina.

## **9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö**

Keskeytymättömän 3-vuorotyön työajan suhteen noudatetaan liittojen välisiä pöytäkirjoja.

## **10 § Lepoajat**

### **Ruokailutauko päivätyössä**

1. Säännöllisessä yksivuorotyössä on työntekijällä tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua ruokailemaan.

**Poikkeus 2.** Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

### **Ruokailutauko vuorotyössä**

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

### **Toinen päivittäinen lepoaika**

4. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

### **Virvokkeiden nauttiminen**

5. Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä nauttia työpaikalla kahvia tai virvokkeita siten, että se mahdollisimman vähän häiritsee tuotannollista toimintaa.

### **Vuorokausilepo**

6. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja asianomainen luottamusmiehes tai muu työaikalaissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalaissa momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepojan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

### **Viikottainen vapaa-aika**

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

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

Viikottaista vapaa-aikaa ei tarvitse järjestää, jos säännöllinen työaika on enintään kolme tuntia vuorokaudessa.

### **Viikottaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen**

8. Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa edellä kohdassa 7. määrätystä.

Työntekijälle on korvattava edellä tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut kohdassa 7. tarkoitettua vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

### **11 § Ylityö**

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

### **Vuorokautinen ylityö**

2. Vuorokautisesta ylityöstä sekä jaksotyöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Lauantaisin ja juhlapäivien aattona maksetaan vuorokautisesta ylityöstä kuitenkin heti 100 %:lla korotettu palkka.

Välittömästi yöllä tehdyn säännöllisen täyden työvuoron jälkeen, sen ollessa säännöllistä tai ylityötä maksetaan heti 100 % korotettu palkka.

### **Viikoittainen ylityö**

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

### **Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä**

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

### **Korvaus viikkoilytöissä säännösten mukaan**

5. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehto-sopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan lyhennysvapaiden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomaautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkan, koulutussopimuksen 2 tai

3 §:ssä tarkoitetun koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvausta siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

### **Vapaa-aikaan vaihtaminen**

6. Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä on lausuttu ylityökorvauksesta.

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

Työnantaja ja työntekijä voivat edellälausutusta poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 4 a §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

### **Levähdystauko**

7. Jos työntekijä jää välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko joka luetaan työaikaan.

### **Kuukausipalkan jakaja**

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

## **12 § Hälytysluontoinen työ**

### **Edellytykset**

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

### **Hälytysraha**

2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella.

Se on:

- a) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työaikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00
  - b) kolmen tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00 välillä.
3. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.
  4. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.

### **13 § Varallaolo**

#### **Asuntovarallaolo**

1. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puoli säännöllisen työajan keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta.

#### **Vapamuotoinen varallaolo**

2. Milloin erikseen sovitaan, että työntekijän on oltava muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, on samalla sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.
3. Edellä kohdissa 1. ja 2. varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

### III TYÖPALKAT

#### 14 § A Työkohtainen palkka

Työnvaativuusluokkapalkat

1.5.2010

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat seuraavat:

	senttiä/h	euroa/kk
Työhöntulopalkka 18 vuotta täyttäneet	855	1445
tv1 1	880	1487
tv1 2	917	1550
tv1 3	952	1609
tv1 4	1000	1690
tv1 5	1063	1796
tv1 6	1123	1898

#### TEKSTIILIHUOLTOALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus palkkauksessa tarkoittaa sitä, että yhtä vaativasta työtehtävästä ja yhtäläisestä työsuorituksesta maksetaan yhtä suurta palkkaa.

Palkka muodostuu kahdesta osasta, **työtehtävän vaativuudesta** (tehtäväkohtainen palkanosa) ja **henkilökohtaisesta osaamisesta eli pätevyydestä ja työsuorituksesta** (henkilökohtainen palkanosa).

SPTL  
KEMIANLIITTO  
Palkkaustyöryhmä

MATRIISI  
23.3.2000

### LAAJUUS

OSAAMINEN		Työtehtävässä harvoja saman vaativuustason töitä eli suorittaa pääsääntöisesti yhtä – kahta työtä		
		LA 1	LA 2	LA 3
Työtehtävässä on useita töitä, vähintään 3				
Työtehtävässä on useita tehtäviä, vähintään 3				
<b>Työtehtävä vaatii perustietämystä</b> Työtehtävä vaatii tekijältään annettujen Ohjeiden mukaista työskentelyä. Työtehtävän oppii lyhyen perehtymisen jälkeen.	<b>OS1</b>	8	14	17
<b>Työtehtävä vaatii enemmän kuin perustietämystä</b> Työtehtävä vaatii tekijältään alan perustietämystä tai prosessin tuntemista ja itsenäistä ohjeiden soveltamista.	<b>OS2</b>	15	18	21
<b>Työtehtävä vaatii laajaa tietämystä</b> Työtehtävä vaatii tekijältään alan tietämystä tai prosessin ongelmatilanteiden selvittelykykyä.	<b>OS3</b>	19	22	25
<b>Työtehtävä vaatii erittäin laajaa tietämystä</b> Työtehtävä vaatii tekijältään erittäin laajaa alan tietämystä ja/tai koulutusta	<b>OS4</b>	23	26	32

TIETÄMYS HANKITAAN KOKEMUKSEN JA/TAI KOULUTUKSEN KAUTTA

### KÄDENTÄIDOT

Työtehtävästä suoriutuminen edellyttää Erityistä käsityönluentoista tarkkuutta	Ei edellytä	Edellyttää	Edellyttää paljon
	KÄ1	KÄ2	KÄ3
	2	4	6

### VASTUU

Työtehtävän edellyttämä vastuu, joka aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuusvaatimuksesta, suoritteesta, tuotteesta tai työvälineistä	Normaali VA1	Melkoinen VA2	Suuri VA3
	3	6	9

### VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan työtehtävässä kanssaihminen huomioon ottamista. Kanssakäyminen voi tapahtua työpaikan sisällä tai asiakkaiden kanssa	Normaali VU1	Melkoinen VU2	Suuri VU3
	3	6	9

Normaali: Ohjeiden, avun ja neuvojen antaminen/ottaminen

Melkoinen: Ryhmätyöskentelytehtävät, asiakaspalvelutehtävät, sisäinen tai ulkoinen

Suuri: Asiakaspalvelutehtävä sisäinen ja ulkoinen

### OLOSUHTEET

Tarkoitetaan työpaikalla esiintyviä haittatekijöitä tai sitä, että työskentely edellyttää erityistä varovaisuutta

		KUORMITUS; psyykinen; fyysinen	
		Ei KU1	On KU2
Ei esiinny tai esiintyy vähäisessä määrin	<b>OL1</b>	2	4
Olosuhdehaittoja, jotka häiritsevät työtehtävän hoitoa Eikä suojavälineillä voida häiritä täysin ehkäistä	<b>OL2</b>	4	8

## TYÖTEHTÄVÄKOHTAINEN PALKAN OSA

### Työtehtävän vaativuuden arviointi

Tehtäväkohtainen palkanosa perustuu siihen, kuinka vaativa ao. työtehtävä on. Määrittelyssä ei siis ole perusteena se, kuinka hyvin tekijä työstään suoriutuu.

Työtehtävien vaativuutta tarkastellaan työpaikalla niiden vakiintuneen sisällön perusteella. Tehtävänimike tai sisällöltään vanhentunut työsopimus eivät aina kuvaa työtehtävän todellista luonnetta. Siksi arvioinnin pohjana on ajanmukainen työtehtävän sisällön kuvaus.

### Vaativuusarvioinnin perusteet

Työtehtävän vaativuuden arviointi tapahtuu järjestelmän seitsemän vaativuustekijän avulla:

#### **Vaativuustekijät ovat:**

**Osaaminen**

**Laajuus**

**Kädetaidot**

**Vastuu**

**Vuorovaikutus**

**Olosuhteet**

**Kuormitus**

### **Osaaminen OS**

Osaamisella mitataan taitojen ja tietojen määrää.

Työtehtävä on sitä vaativampi

Mitä enemmän kokemusta ja koulutusta tarvitaan työtehtävän suorittamiseksi

Mitä väljemmät työohjeet ovat ja

Mitä enemmän harkintaa ja soveltamista esiintyy.

Tiedon, taidon ja kokemuksen määrää arvioidaan sen perusteella, millaisen työtehtävän perustaitojen hallinnasta on kysymys.

Työtehtävä on arvioitava työtehtävän todellisen vaativuuden perusteella, ei sillä hetkellä työtehtävää hoitavan henkilön saaman koulutuksen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella.

Työtehtävän edellyttämää tiedon, taidon ja kokemuksen määrää arvioidaan lomakkeen asteikossa pystysarakkeen avulla.

Työtehtävän edellyttämän tiedon, taidon ja kokemuksen määrää arvioitaessa on käytettävissä neljä eri porrasta. Porras määräytyy säännöllisesti tehdyn vaativimman työn/tehtävän mukaan.

**Laajuus LA**

Laajuudella mitataan töiden, tehtävien ja tehtäväkokonaisuuksien lukumäärää.

Laajuus on sitä suurempaa  
mitä enemmän työtehtävässä on töitä  
mitä erilaisempia työt ovat  
mitä useampia tehtäviä suoritetaan  
Työtehtävän laajuuden määrää arvioidaan asteikon vaakasarakkeen avulla

**Kädentaidot KÄ**

Kädentaidolla mitataan työtehtävän sisältämää käsityöluontoista tarkkuutta.  
Työtehtävä on sitä vaativampaa mitä enemmän se edellyttää em. tarkkuutta.

**Vastuu VA**

Vastuulla mitataan työtehtävän edellyttämää vastuuta, joka aiheutuu sen itsenäisyydestä, turvallisuusvaatimuksista, suoritteesta, tuotteesta tai työvälineistä

Vastuu on sitä suurempaa  
mitä itsenäisempää työ tai tehtävä on  
mitä huolellisempi on oltava lopputuloksen suhteen  
mitä kokonaisvaltaisemmasta tehtävästä on kysymys.

**Vuorovaikutus VU**

Vuorovaikutuksella mitataan työtehtävään kuuluvaa kanssaihminen huomioonottamista. Kanssakäymistä voi tapahtua työpaikan sisällä tai asiakkaan kanssa.

Vuorovaikutus on melkoinen ryhmätyöskentely- ja asiakaspalvelutehtävissä, jotka suuntautuvat sisäisiin tai ulkoisiin asiakkaisiin. Suurimmillaan se on asiakaspalvelutehtävissä, jotka suuntautuvat sisäisiin ja ulkoisiin asiakkaisiin.

**Olosuhteet OL**

Olosuhteet mitataan työpaikalla esiintyvillä haittatekijöillä ja /tai työskentelyn edellyttämällä erityisellä varovaisuudella.

Haittatekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka häiritsevät työtehtävän hoitoa, kuten esim. melu, veto, kuumuus. Erityistä varovaisuutta voi aiheuttaa mm. kemikaalit tai palovammojen vaara.

**Kuormitus KU**

Kuormituksella mitataan työtehtävässä esiintyvää psyykkistä tai fyysistä kuormitusta.

Sellaista kuormitusta ovat esim. lukuisat toistot, nostot tai kannattelut, yksitoikkoinen tai yksipuolinen työ

Samanaista tekniikkaa käyttäen valitaan muiden vaativuustekijöiden piste-määrät.

### **Työtehtävän vaativuusluokat ja pisteet**

TVL-luokka      TVL-pisteet

Työhöntulopalkka

1	18 – 24
2	25 – 31
3	32 – 40
4	41 – 49
5	50 – 57
6	58 – 64

## **HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN/OSAAMISEN ARVIOINTI**

Tehtäväkohtaisen palkanosan tultua määritellyksi arvioidaan tehtävän suorittajan henkilökohtaisen osaamisen /pätevyyden ja työsuorituksen vaikutus (palkkaukseen).

**Henkilökohtaisen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 2 % tekstiilihuoltajan tehtäväkohtaisen palkan osuudesta.**

Henkilökohtaisia tekijöitä arvioidaan työtehtävän edellyttämiin vaatimuksiin. Ja henkilökohtaisella osaamisella tarkoitetaan niitä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla välittömästi tai välillisesti on merkitystä työn onnistumiselle.

Tähän arvioon ei luokitustoimikunta puutu mitenkään, sen rooli liittyy pelkästään tehtävän vaativuuden arviointiin. Työsuorituksen arviointi perustuu esimiehen/esimiesten objektiiviseen arvioon siitä, miten henkilö suoriutuu tehtävänsä vaatimuksista.

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä tekstiilihuoltajan peruspalkkana käytetään joko työhön tulopalkkaa(uusi työntekijä) tai tehtäväkohtaista palkan osuutta.

**Oheen ovat tekstiilihuoltoalan työmarkkinajärjestöt laatineet esimerkkimatriisin henkilökohtaisen palkanosan määrittämisestä. Yritykset voivat tämän palkanosan määrittämiseen käyttää muitakin työpaikalla yhteisesti sovittuja tekijöitä.**

**ESIMERKKI:**

<b>HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA / MATRIISI</b>					
Henkilön nimi:		Työtehtävä:		Päiväys:	
	<b>1 piste</b> Vastaa työtehtävän vaatimuksia	<b>2 pistettä</b>	<b>3 pistettä</b> Ylittää työtehtävän vaatimukset	<b>4 pistettä</b>	<b>5 pistettä</b> Ylittää huomattavasti vaatimukset
Työtulos Määrä/laatu					
Joustavuus					
Taloudellisuus Huolellisuus					

Yhteispisteet: \_\_\_\_\_

<b>ERITYISOAAMINEN</b> Perusteet ja palkitseminen sovitaan työpaikkakohtaisesti	
---	--

Sen lisäksi yritykset voivat lisätä/valita yrityksensä kannalta tärkeitä mittareita erityisosaamiseen. Yrityksen valitsemit mittarit on selvitettävä ennen niiden käyttöön ottoa henkilöstölle (käsiteltävä henkilöstön kanssa).

Kaikkien henkilökohtaiseen palkan osaan vaikuttavien tekijöiden/osaamistekijöiden ja periaatteiden tulee olla yleisesti selvillä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada nähtäväkseen henkilökohtainen arvionsa.

**Henkilökohtaisen osaamisen tekijät voivat olla esim.:**

**Työtuloksen määrä ja laatu**

Työtulos määritetään vertaamalla tekstiilihuoltajan aikaansaamaa työtulosta työtehtävälle määritettyyn normaaliin työtulokseen.

### **Joustavuus**

Joustavuus kuvaa henkilön kykyä kohdata uusia tilanteita, muutoksia ja erilaisuutta. Neuvottelunhaluinen, kuunteleva ja ratkaisukeskeinen

### **Huolellisuus**

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työajoista poiketa ilman hyväksyttävää syytä.

Työpaikalla on selvítettävä jokaiselle tekstiilihuoltajalle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastuvat.

Henkilökohtaisen pätevyys/osaaminen mitataan eri tekijöiden osalta arvioimalla, vastaako henkilö tehtävän asettamia vaatimuksia, ylittääkö hän ne, vai ylittääkö hän ne huomattavasti.

**Erityisosaamisen** perusteet ja palkitseminen sovitaan työpaikkakohtaisesti.

### **Uudet työntekijät**

Uuden työntekijän työtehtävän vaativuus arvioidaan viimeistään, kun työsuhde on kestänyt 4 kuukautta. Ennen vaativuuden arviointia maksetaan uudelle työntekijälle työehtosopimuksen mukaista työhöntulopalkkaa.

## **YLLÄPITO JA TEHTÄVÄMUUTOKSET**

Henkilöiden tehtävien tai tehtävien sisällön muuttuessa on tarkistettava, onko muutoksella vaikutusta vaativuusluokitukseen (työtapojen tai olosuhteiden muutoin oleellisesti muututtua). Tarkistus suoritetaan uuden tehtäväkuvauksen perusteella.

Jos työntekijä siirtyy toiseen tehtävään tai hänen tehtävänsä sisältö muuttuu niin oleellisesti, että tehtävän vaativuusluokitus, voi työntekijän henkilökohtainen palkanosa leikkaantua. Henkilökohtainen palkanosa ei voi kuitenkaan olla alle 2 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Vaativuusluokitusta tulee tarkastella säännöllisin väliajoin, vähintään kerran vuodessa.

Henkilökohtaisen palkan osan määrittäminen tehdään em. tehtäväkohtaisen palkan osan tarkistuksen yhteydessä.

Uudet luokitukset tulevat voimaan vaativuusluokitusta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

## Nuorten ohjetuntipalkat

1. Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

	senttiä/h	euroa/kk
15 v. täyttäneet	777	1313
16 v. täyttäneet	787	1330
17 v. täyttäneet	795	1344

### Pöytäkirjamerkintä:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

## Palvelusaikalisä

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

Palvelusaikalisät 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

Palvelusaikalisä	senttiä/h	euroa/kk
5 - 9 vuotta	13	21
10 - 14 vuotta	18	29
15 - 19 vuotta	25	42
20 - 24 vuotta	34	57
yli 25 vuotta	42	71

2. Palvelusaikalisää ryhdytään maksamaan palvelusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Palvelusajan huomioiminen palkkaperusteena edellyttää yhtäjaksoista yrityskohtaista palvelusaikaa.

Mikäli työntekijän työsuhte "lepää" asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi, luetaan palvelusaikaan kuitenkin myös ennen asevelvollisuutta työskennelty aika. Palvelusaikaan ei kuitenkaan lueta asevelvollisuusaikaa.

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

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

Muilta osin noudatetaan työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

3. Mikäli yrityskohtaisesti jo aiemmin on otettu käyttöön palkkaus- tai muita järjestelmiä, joissa palvelusaika on huomioitu palkkaus- tai korvaustekijänä, ei yrityskoh- taista ja sopimukseen nyt kirjattua järjestelmää sovelleta samanaikaisesti siten, että vaikutus olisi kertautuva.

### **Kuukausipalkkaan siirtyminen**

4. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tunti- palkkaa ensiksi 4,3 %:lla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 169.

### **Tuntipalkkaan siirtyminen**

5. Muutettaessa kuukausipalkka tuntipalkaksi jaetaan kuukausipalkka luvulla 169 ja alennetaan saatua lukua 4,1 %:lla.

## **15 § Suorituspalkkatyö**

### **Hinnoitteluperuste**

1. Jos työn laatu sen sallii ja se on teknisesti mahdollista, suoritetaan työ tuotan- non ja ansion kohottamiseksi suorituspalkkatyönä. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työn vaativuuteen perustuviin palkkoihin.

### **Hinnoittelusääntö**

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

### **Osa- eli sekaurakka**

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

## Palkkiopalkka

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

### Pöytäkirjamerkintä:

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

## Urakasta sopiminen

5. Sellaisesta urakatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskemisen perusteista. Urakoitaessa on pyrittävä siihen, että työt jaetaan tarkoituksenmukaisiin ja riittävän lyhyihin urakoihin.

## Menetelmämuutokset

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

## Hinnoittelun tarkistaminen

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

## Urakan hylkääminen

8. Ellei työntekijä suostu ottamaan hänelle tarjottua urakkaa, työ tehdään aika-työnä, josta maksetaan työntekijälle hänen henkilökohtaista tuntipalkkaansa vastaava palkka.

## Yhteisurakka

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

## Urakan keskeyttäminen

10. Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa, jatkuvaksi sovitun urakkatyön muun kuin oman tuotantokoneiston käynnissä- ja kunnossapitämiseksi tarvittavien korjaus- ja asennustöiden takia eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää urakalla, työntekijälle maksetaan keskeytyksen ajalta, enintään kuitenkin kuudelta työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka. Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta aikapalkka.

### Pöytäkirjamerkintä:

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

## Työntutkimukset

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

## 16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

### Vuorotyölisä

1. Vuorolisät maksetaan prosentiperusteisina tekstiilihuoltoalan aika-, urakka- ja palkkiopalkoista. Iltavuorolisä on 10,2 % ja yövuorolisä on 18,3 %. Liitot sopivat lisien euromäärät kaksi kertaa vuodessa 30.6. ja 31.12. mennessä.

1.5.2010-31.12.2010 vuorolisät ovat: iltavuorolisä 104 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 187 senttiä tunnilta.

### Ilta- ja yötyölisä

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

## 17 § Siirto toiseen työhön

### Alemmin palkattu työ

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

## Korkeammin palkattu työ

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

## 18 § Palkanmaksu

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

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

Työsuhteen päättyessä irtisanomisen vuoksi erääntyvät saatavat on maksettava viimeistään päättymispäivää seuraavana työpäivänä. Purkutapauksissa saatavat on suoritettava 3 työpäivän kuluessa työsuhteen päättymispäivästä ja työsuhteen purkautumistapauksissa 3 työpäivän kuluttua siitä, kun päätös työsuhteen purkautumisesta tehdään.

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

3. Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma.

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

## 19 § Kuukausipalkan osittaminen

### Kuukausipalkan osittaminen

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

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisten työtuntien lukumäärään sisällytetään työvuoroluettelon mukaiset vuorovapaat.

## 20 § Keskituntiansio

### Laskentajakso

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

## **Tuntipalkkainen työntekijä**

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

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

## **Kuukausipalkkainen työntekijä**

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota laskettaessa kiinteää kuukausipalkkaa vastaava keskiansio saadaan laskemalla yhteen laskenta-ajanjaksoilta työntekijälle maksettavaksi sovitut kuukausipalkat palvelusaikalisineen ja jakamalla saatu palkkasumma tuntimäärällä, joka saadaan kertomalla laskenta-ajanjaksoon sisältyvien kuukausien lukumäärä luvulla 169.

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

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

## **Keskituntiansion käyttöajanjakso**

5. Kohdan 1 tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

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

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

## Keskituntiansion käyttö

6. Keskituntiansiota käytetään tuntipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkan korotusosia, kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaityökorotuksia laskettaessa. Kuukausipalkkaisille työntekijöille edellä mainittuja korotuksia laskettaessa käytetään työehtosopimuksen 11 § 8 kohdan mukaista jakajaa.

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

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Edellä oleva ei velvoita niitä yrityksiä ottamaan käyttöön keskituntiansiota, joissa peruspalkka tai ansion menetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka.

## IV ERINÄISET KORVAUKSET

### 21 § Arkipyhäkorvaus

#### **Arkipyhäkorvaus**

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

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

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin silloin, kun maanantain ja perjantain väliseen aikaan sijoittuva arkipyhä jää työntekijän vuosiloman, enintään 3 kuukautta ennen arkipyhää kestäneen sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen tai työnantajan kustantaman koulutuksen ajalle.

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

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

## **22 § Suurjuhlapyhäkorvaus**

### **Suurjuhlapyhäkorvaus**

Uudenvuoden-, loppiais-, pitkäperjantain-, I ja II pääsiäis-, vappu-, helatorstai-, helluntai-, juhannus-, pyhäin-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivänä maksetaan kello 06.00 lähtien 24 tunnin aikana kaikille työssä oleville 200 %:lla korotettu palkka, mihin sisältyy sunnuntaityökorvaus.

Mainittujen päivien aatoina maksetaan ilta- ja yövuoroissa työskenteleville vuorotyöntekijöille sekä säännöllistä ilta- tai yötyötä tekeville työntekijöille 100 %:lla korotettu palkka ja aamuvuorossa työskenteleville vuorotyöntekijöille sekä säännöllistä päivättyötä tekeville työntekijöille 20 %:lla korotettu palkka, joihin kumpaankaan ei sisälly sunnuntai- eikä ylityökorvausta.

## **23 § Matkakustannukset ja päivärahat**

### **Työskentely tehdasalueen ulkopuolella**

#### **1 Yleisiä määräyksiä**

##### **Matkustamisvelvollisuus**

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

##### **Matkan alkaminen ja päättyminen**

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

##### **Pöytäkirjamerkintä:**

Matkaan katsotaan kuuluvan matkan kestäessä mahdollisesti aiheutuva välttämätön odotus, joka johtuu julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista.

##### **Komennuspaikkakunta**

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

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

## **Lyhyt työkomennus**

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

## **Pitkä työkomennus**

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

## **Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksista**

Lyhyestä työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

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

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

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

### **Pöytäkirjamerkintä:**

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

## **Matkakustannusten korvaaminen**

Työntekijälle suoritetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta komennuspaikalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista seuraavasti:

### a) Matkakustannukset

Kaikki komennuspaikalle tai sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeelliseksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

## Oman auton käyttö

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

### b) Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, suoritetaan korvaus, jonka suuruus on 85 % keskituntiansiosta.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Osapuolet ovat neuvotteluissa olleet yhtä mieltä siitä, että matkustamisen jälkeen tulisi välttää tilannetta, jossa työntekijän korvattavien matkatuntien ja työtuntien yhteismäärä saman työvuorokauden aikana ylittää 12 tuntia, ellei työn kiireellisyys sitä välttämättä vaadi.

## Makuupaikka

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

### c) Päiväraha

Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta, kun työn tekemisaika on yli 55 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä, seuraavasti:

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

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

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Matkakustannukset korvataan verohallituksen kulloisenkin päätöksen mukaisesti.

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

#### **Soveltamisohje:**

Kun työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka tai asunto, ei ole merkitystä, onko se työnantajan tai jonkun muun, esim. tilaajan järjestämä.

#### **d) Ateriakorvaus**

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

- matkakustannukset ja
- matka-ajan korvaus b) kohdan mukaisesti sekä
- aterikorvauksena 1/4 kotimaan päivärahasta, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailuun vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

#### **Soveltamisohje:**

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

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

**Pöytäkirjamerkintä:**

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

## e) Yöpymiskustannukset

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

**Majoittumiskustannukset**

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomenuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti tämän pykälän c) kohdassa tarkoitetun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

**Yömatkaraha**

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

## f) Asunnon hankkiminen

Työnantaja selvittää ennen työkomenukselle lähtöä asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle siltä asunnon.

**Asunnon taso**

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m<sup>3</sup> ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa tulee olla asumistilaa 7 m<sup>3</sup> majoitettua työntekijää kohti.

## g) Erikoismääräyksiä

**Henkilökohtaisten asioiden hoito**

Pitkän työkomenuksen kyseessä ollessa sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken niistä perusteista, joiden nojalla työntekijälle voidaan kussakin tapauksessa erikseen

myöntää työstä vapaata välttämättömien henkilökohtaisten asioiden hoitoa varten hänen kotipaikkakunnallaan edellyttäen, että vapaan myöntäminen on mahdollista työn säännöllisen kulun häiriintymättä.

### **Matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla**

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

### **Korvaus ruoasta**

Pyhä- ja juhlapäivinä on työntekijä ollessaan työssä komennuspaikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan ilmainen ruoka ja asunto, oikeutettu saamaan, mikäli hän niin haluaa, vastaavan korvauksen ruoasta rahana.

### **Sairaalapäiväraha**

Jos työntekijä komennuspaikkakunnalla määrätään sairaalahoitoon, maksaa työnantaja hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 2,50 euroa vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa tämän työkyvyttömyyden johdosta lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hän on oikeutettu saamaan sairaalan perimän hoitopäivämaksun korvatuksi työnantajan kustantaman vakuutuksen nojalla.

### **Aiheeton poissaolo ja päiväraha**

Tapauksissa, joissa työntekijä komennuspaikkakunnalla on poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

- 1) Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

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

- 2) Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut työtä tekemättä.

### **Kotimatkat pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna**

Milloin työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä vähintään 6 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a) kohdan mukaisesti matkakustannukset

kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta b) kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c) kohdan mukaisen päivärahan ja e) kohdan mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapyhiksi lähettää kotiin.

### **Soveltamisohje:**

Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka.

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

#### **h) Rajoitus**

Milloin työtä komennuspaikalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on otettu työhön, ei hän ole oikeutettu tässä momentissa määrättyihin etuihin.

## **24 § Ulkomaantyö**

1. Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön työehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista.

### **Pöytäkirjamerkintöjä:**

1. Osapuolet toteavat, että liittojen välillä on laadittu suositus koskien niitä seikkoja, joista ulkomaan komennukselle lähdeettäessä on sovittava tai jotka muuten on tarpeen mukaan selvitettävä.
2. Liitot suosittelevat, että ulkomaan työsuhteen ehdoista sovitaan kirjallisesti. Tällöin niiden tulisi pääsääntöisesti vastata työntekijään kotimaassa vastaavassa työssä sovellettavia työsuhteen ehtoja.
2. Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsuhteen edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jonka normaaleihin tehtäviin tämä on aikaisemmin kuulunut tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.
3. Jos ulkomailla tehtävä työ pidempiaikaisen kestoensa, laajuutensa, siihen osallistuvien työntekijöiden tavallista suuremman lukumäärän ja muiden seikkojen perusteella sitä edellyttää, liitot voivat sopia projektiluonteisen työn työehdoista erikseen tämän pykälän määräyksistä poikkeavasti.
4. Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

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

Jos työntekijä tämän 2 kohdan mukaisessa tapauksessa saa ilmaisen asunnon tai ruoan tai molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi katsotaan tällöin 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

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

## **25 § Työvälineiden hoito ja työkalukorvaus**

1. Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovaisesti ja huolellisesti. Jos työntekijä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella on aiheuttanut vahinkoa tai hukannut hänen haltuunsa uskottuja välineitä, on hän velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingon.

2. Jos työntekijä joutuu kirvesmiehen ja puusepän ammateissa käyttämään jatkuvasti omia työkaluja, maksetaan työkalukorvausta soveltaen rakennusalan työehtosopimuksen laudoitus- ja telinetöiden työkalukorvauksen keskiarvoa.

3. Korvaukset suoritetaan neljännesvuosittain, mikäli työvälineet vuotuisessa tarkastuksessa todetaan käyttökelpoisiksi. Muista työvälineistä maksetaan korvaus eri arvostelun mukaan.

4. Jos työväline vahingoittuu ja tapaus todetaan vahingoksi eikä johdu huolimattomuudesta tai muusta sellaisesta, korvataan tämä väline eri arvioinnin mukaan.

5. Työntekijän välineistä, joita käyttää useampi työntekijä, arvioidaan korvaus erikseen.

## **26 § Muita korvauksia**

### **Valtiolliset vaalit ym.**

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

### **Merkkipäivät**

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

## Kutsunta

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

## Reservin harjoitukset

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

## Hautaus- ja hääpäivät

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omansa hääpäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- että avopuolison vanhempia.

## V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 27 § Sairausajan palkka

#### Karenssipäivä

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, työehtosopimuksen 7 §:n 2. kohdassa tarkoitettu työajan lyhennysvapaa taikka työehtosopimuksen 8 §:n 3. kohdassa tai 9 §:n 7. kohdassa tarkoitettu vuorovapaa. Sairausajan palkkaa maksetaan sen pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä ja edellä mainituilta työajan lyhennysvapaa- ja vuorovapaapäiviltä, kuin seuraavasta käy ilmi.

### Alle 1 kuukauden työsuhde

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

#### Pöytäkirjamerkintä

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

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

### Samana sairauden uusiutuminen

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

Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

### Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä, mikäli

- työntekijän työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden, tai
- saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu tai
- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut kauemmin, kuin sairastumispäivän ja seitsemän seuraavaa arkipäivää, tai
- mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.

### Sairastuminen kesken työpäivän

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

### Sairausajan palkan epääminen

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

### Vähennykset

3. Sairausajan tai synnytyysloman palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla

ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan tai synnytysloman palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

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

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

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

## **Ilmoitusvelvollisuus**

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumises-taan.

Lääkärintodistus tai muu sovittu selvitys on toimitettava työnantajalle viipymättä.

## **Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet**

### **Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella**

- Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä todistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

- Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen erityiset perusteet taannehtivuudelle.

### **Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet**

- Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

- Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

- Sairaslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet on selvitettävä paikallisesti asianosaisten kesken. Mikäli tämä ei onnistu, saatetaan asia työmarkkinoilla vallitsevan normaalin neuvottelujärjestelmän välityksellä sairauslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

### **Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista**

- Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

- Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle perustellun syyn muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi omalääkärijärjestelmän käyttäminen, tarve kääntyä erikoislääkärin puoleen, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioajat tai pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle.

### **Palkkaetujen väärinkäyttö on työ sopimuksen päättämisperuste**

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

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

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

Aikainen ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

- Milloin työntekijä ilman perusteltua syytä jättää välittömän ilmoituksen tekemättä, alkaa työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus vasta ilmoituksen jälkeen.

### **Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen**

- Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisevään toimintaan. Osapuolten yhteinen etu on saada poissaolot mahdollisimman vähäisiksi.

- Liitot seuraavat tarkemmin sovitulla tavalla sairauspoissaolojen kehittymistä ja selvittävät tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien selvittämiseksi.

- Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

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

## **28 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa**

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

### **Äitiysvapaan palkka**

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 27 §:n 1 kohdan mukaisten ajanjaksojen ajalta työsopimuslain perusteella tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkaa, jos työntekijä siirtyy äitiysvapaalle hoitovapaalta.

### **Isyysvapaan palkka**

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolle sattuvilta työvuorjärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta palkka noudattaen samoja edellytyksiä sekä muita menettelytapasääntöjä, kuin tässä työehtosopimuksessa äitiysvapaan palkan maksamisen osalta on sanottu.

### **Kokonaissuunnitelma**

3. Liitot suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella.

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

## **29 § Sairaalan lapsen hoito**

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen äidille tai isälle, mikäli jommalla-kummalla vanhemmista 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.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

## **Vaikeasti sairas lapsi**

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 130/85 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

### **Pöytäkirjamerkintöjä:**

#### **1 Selvitys lapsen sairaudesta**

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Jos kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tämän tulee riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi. Niin ikään sovelletaan lapsen sairastumistapauksessa ensisijaisesti epidemiatilanteisiin tarkoitettuja vuoden 1978 keskitetyn ratkaisun sosiaalipakettiin sisältyviä määräyksiä sairaslomatodistusten antamisesta.

#### **2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi**

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille että isälle. Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi vanhemmista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolutapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruskia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

#### **3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän**

Jos sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, työntekijälle tulee korvata poissaolutapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairasloman

ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimusten karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

#### **4 Saman sairauden uusiutuminen**

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

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

#### **5 Poissaolon pituus**

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

#### **6 Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus työntekijän vuosiloman ansaitsemiseen**

Vuosilomalain luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä.

STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

#### **7 Yksinhuoltaja**

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

#### **8 Molemmat vanhemmat vuorotyössä**

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

### **30 § Lääkärintarkastukset**

#### **Lakisääteiset lääkärintarkastukset**

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

#### **Muut lääkärintarkastukset**

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

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

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

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

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

#### **Laskenta**

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

### **31 § Työturvallisuus**

1. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, TT:n ja SAK:n välistä Työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta työjärjestyksineen 19.3.1997 sekä sopimusta työpaikka-terveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

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

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

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

5. Liitot suosittelevat, että työpaikassa, jossa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodosta ole paikallisesti sovittu, pidetään työnantajan koolle kutumana vähintään puolivuosisittain työsuojelun yhteistoimintakokous.

Työsuojelun yhteistoimintakokouksessa käsitellään työpaikan ympäristöasioita, arvioidaan olosuhteita ja työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä asetetaan kehittämistavoitteita.

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

### **Suojavaatteet tai varusteet**

6. Sen lisäksi, mitä työturvallisuuslain nojalla säädetään henkilönsuojaimista, liitot suosittelevat lisäksi, että työnantaja toimittaa maksutta työntekijöiden käyttöön kunkin työn luonteeseen ja olosuhteisiin soveltuvan työvaatetuksen ja työkengät. Työnantaja vastaa myös näiden tarpeellisesta vaihdosta, huollosta ja puhdistuksesta.

### **32 § Ryhmähenkivakuutus**

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

### **33 § Vuosiloma**

#### **Loman pituus**

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä vuosiloma voidaan antaa 4-vuorojärjestelmiä käytettäessä työvuoroluettelon ulkopuolella. Muissa järjestelmissä vuosiloma sisältyy työvuoroluettelon vapaajaksoihin, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Jos lomakautena 2.5. - 30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntaiden lisäksi muita lakisääteisesti lomapäiviksi kelpaamattomia päiviä, määräytyy työehtosopimuksen 8 § 2 kohdan tarkoittama työaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.
3. Jos työt keskeytetään loman ajaksi, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.
4. Jos työt keskeytetään loman ajaksi ja työntekijä, jolla ei ole oikeutta lomaan tai ei niin pitkään lomaan kuin keskeytys kestää, haluaa tehdä työtä tänä aikana, pyritään sitä hänelle mahdollisuuksien mukaan järjestämään.

### **Lomaltaluuuraha**

5. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovituna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltaluuurahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.
  6. Lomaltaluuurahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltaluuuta koskevat edellytykset.
  7. Lomaltaluuuraha maksetaan myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut pois työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomallaissa määriteltynä työssäolopäivien veroisena päivänä.
  8. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltaluuurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
  9. Lomaltaluuuraha maksetaan myös vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.
  10. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhteen päättyneenä lomakauden aikana tai kesken vuosiloman siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltaluuurahaan.
- Lomaltaluuuraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.
11. Lomaltaluuuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltaluuupäivältä maksetaan. Jos vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltaluuurahasta.

Päättäneeltä lomanmääräytymisvuodelta kertyneeseen vuosilomaan liittyvä lomaltapaluu-raha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ko. kalenterivuoden loppuun mennessä.

### 34 § Ruokailu- ja vaatesuojat

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

## VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

### 35 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

#### Pääluottamusmiehen vapautus työstä sekä kuukausikorvaukset

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti:

#### Kuukausikorvaukset

Pääluottamusmiehille maksettavia kuukausikorvausten määriä korotetaan viidellä (5) prosentilla pyöristäen näin saadut summat lähimpään täyteen euroon.

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
alle 20	65
21 - 50	65
51 - 100	90
101 - 200	115

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 65,00 euroa.

#### Vapautus työstä

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus tuntia / viikko
alle 20	sopimuksen mukaan
21 - 50	4 tuntia
51 - 100	8 tuntia
101 - 200	16 tuntia

Päälouottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päälouottamusmiehensä sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

### **Varapäälouottamusmiehen irtisanominen**

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

Työsuojeluvaltuutetun vapaan laskemiskaava on työntekijöiden lukumäärä  $\times 0,179 =$  aikaa tunteina/4 viikkoa.

### **36 § Ammattiosaston kokoukset**

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

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

### **37 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen**

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä on erikseen sovittu.

### **38 § Ilmoitustaulut**

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton ja paikallisen osaston ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustau-  
luille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä työnantajaa tai hänen edustajaansa loukkaavia.

## **VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

### **39 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat**

Ellei asia koske tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkittamista, tulee kunkin työntekijän häntä itseään koskevassa asiassa kääntyä esimiehensä tai työnjohtajansa puoleen.

### **40 § Erimielisyyksien sovittelu**

#### **Neuvotteluvollisuus**

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

## VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

### 41 § Koulutus

Koulutustoiminnan osalta noudatetaan keskusjärjestöjen välisen 4.6.1997 yleissopimuksen määräyksiä.

### 42 § Rationalisointi

1. Keskusjärjestöjen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Työn- ja aikatutkimuksiin nähden noudatetaan niitä perusteita, jotka on sovittu keskusjärjestöjen välisessä yleissopimuksessa.

### 43 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan osalta noudatetaan keskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

### 44 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

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

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

### 45 § Järjestysmääräyksiä

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkailun käyttämällä kulunvalvontaan soveltuvia tai muita laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.
2. Kun työntekijä poistuu työpaikalta ja on olemassa perusteltu syy, hänelle voidaan suorittaa tarkastus. Tarkastusta toimitettaessa voidaan puuttua työntekijän yksityisyyden suojaan ainoastaan siinä laajuudessa kuin tarkoituksen toteutuminen edellyttää.
3. Työnjohdon ja työntekijäin keskinäisissä suhteissa on esiinnyttävä asiallisesti ja arvoa antavasti toisiaan kohtaan.

4. Järjestyksen säilyttämiseksi työpaikalla on työnjohdon määräyksiä ja ohjeita noudatettava. Työpaikoilla on oltava raittiina ja väkijuomien nauttiminen on siellä ankarasti kielletty.

#### 46 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

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

Mikäli yrityksessä halutaan käyttää paikallista sopimismahdollisuutta työehtosopimusta laajemmin - työlaainsäädännön tiettyjen normien pakottavuus huomioon ottaen – tällaiset sopimukset on toimitettava sopijaliittojen tarkastettavaksi.

#### 47 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus tulee voimaan 17.2.2010 ollen voimassa 31.1.2013 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

\* \* \*

KULUTUSTAVARARYHMÄ

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO

Satu Mehtälä

Markku Käppi

TEAM TEOLLISUUSALOJEN  
AMMATTILIITTO

Timo Vallittu



## **TEKSTIILIHUOLTOLIITTO RY**

**Eteläranta 10, 5. krs, 00130 Helsinki**

**Puh. 010 830 1400, fax (09) 653 305**

**[www.tekstiilihuoltoliitto.fi](http://www.tekstiilihuoltoliitto.fi), sähköp.: [posti@finatex.fi](mailto:posti@finatex.fi)**

## **TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry**

**Siltasaarencatu 2, PL 324, 00531 Helsinki**

**Puh. (09) 773 971, fax (09) 753 8040**

**[www.teamliitto.fi](http://www.teamliitto.fi)**

## **YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO**

**Eteläranta 10, 7. krs, PL 325, 00131 Helsinki**

**Puh. (09) 622 0410, fax (09) 176 135**

**[www.ytl.fi](http://www.ytl.fi)**