

**YLEISEN TEOLLISUUSLIITON/
SUOMEN PESUTEOLLISUUSLIITON**

ja

KEMIANLIITON

TEKSTIILIHUOLTOALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

16.2.2005 – 30.9.2007

SISÄLTÖ

Allekirjoituspöytäkirja 18.1.2005 liitteineen

I - VI

I YLEISTÄ

1 §	Sopimuksen soveltamisala	1
2 §	Järjestäytymisvapaus	1
3 §	Yleisten sopimusten noudattaminen	2
4 §	Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite	2
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

14 §	Työkohtainen palkka	15
	Tekstiilihuoltoalan palkkausjärjestelmä	16
	Työtehtäväkohtainen palkan osa	18
	Henkilökohtaisen pätevyyden/osaamisen arviointi	20
	Ylläpito ja tehtävämuutokset	22
15 §	Suorituspalkkatyö	24
16 §	Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	26
17 §	Siirto toiseen työhön	26
18 §	Palkanmaksu	27
19 §	Kuukausipalkan osittaminen	27
20 §	Keskituntiansio	27

IV ERINÄISET KORVAUKSET

21 §	Arkipyhäkorvaus	29
22 §	Suurjuhlapyhäkorvaus	30
23 §	Matkakustannukset ja päivärahat	30
24 §	Ulkomaantyö	36
25 §	Työvälineiden hoito ja työkalukorvaus	37
26 §	Muita korvauksia	37

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

27 §	Sairausajan palkka	38
28 §	Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa	42
29 §	Sairaalan lapsen hoito	42
30 §	Lääkärintarkastukset	45
31 §	Työturvallisuus	46
32 §	Ryhmähenkivakuutus	46
33 §	Vuosiloma	46
34 §	Ruokailu- ja vaatesuojat	48

VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

35 §	Luottamusmiehet	48
36 §	Ammattiosaston kokoukset	49
37 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	49
38 §	Ilmoitustaulut	50

VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

39 §	Henkilökohtaiset työsuhdeasiat	50
40 §	Erimielisyyksien sovittelu	50

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

41 §	Koulutus	51
42 §	Rationalisointi	51
43 §	Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta	51
44 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö	51
45 §	Järjestysmääräyksiä	52
46 §	Paikallinen sopiminen	52
47 §	Sopimuksen voimassaolo	52

LIITE

TT-SAK Yleissopimus
Lomapalkkasopimus 1990
Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK)

Muutetut kohdat

ASIAHAKEMISTO

A

ALEMMIN PALKATTU TYÖ.....	26
ALOITTAMISTYÖT.....	5
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	I-VI
AMMATTIOSASTON KOKOUKSET.....	49
AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUT.....	49
ARKIPYHÄKORVAUS.....	29
ARKIPYHÄVIIKOT.....	4
ASUNTOVARALLAOLO.....	14
ATERIAKORVAUS.....	33

E

ERIMIELISYYKSIEN SOVITTELU.....	50
---------------------------------	----

H

HAUTAUSPÄIVÄ.....	38
HELATORSTAI.....	29, 30
HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA/MATRIISI.....	21
HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN/OSAAMISEN ARVIOINTI.....	20
<i>Työtuloksen määrä ja laatu</i>	22
<i>Joustavuus</i>	22
<i>Huolellisuus</i>	22
<i>Erityisosaaminen</i>	22
HENKILÖKOHTAISET TYÖSUHDEASIAKSET.....	50
HINNOITTELUPERUSTE.....	24
HOITOVAPAA.....	42
HINNOITTELUSÄÄNTÖ.....	24
HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ.....	13
HÄLYTYSRAHA.....	13
HÄÄPÄIVÄ.....	38

I

ILMOITUSTAULUT.....	50
ILTATYÖ.....	26
IRTISANOMINEN	
<i>työehtosopimuksen</i>	52
ISYYSLOMA.....	42
ITSENÄISYYSPÄIVÄ.....	30

J

JAKSOTYÖ.....	4
JATKUVA 1- JA 2-VUOROTYÖ.....	8
JOULU.....	29, 30
JUHANNUS.....	29, 30

JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	1
JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	52

K

KARENSSIPÄIVÄN POISTUMINEN	39
KESKITUNTIANSIO	
<i>keskituntiansion käyttöajanjakso</i>	28
<i>tuntipalkkainen työntekijä</i>	28
<i>kuukausipalkkainen työntekijä</i>	28
<i>keskituntiansion käyttö</i>	29
<i>laskentajakso</i>	27
<i>laskenta</i>	28
KOKONAISUUNNITELMA	42
KOKOUKSET TYÖPAIKALLA	48
KORKEAMMIN PALKATTU TYÖ	26
KOULUTUS	51
KUTSUNTA	37
KUUKAUSIPALKAN JAKAJA	13, 24
KUUKAUSIPALKAN OSITTAMINEN	27
KUUKAUSIPALKKAAN SIIRTYMINEN	24

L

LABORATORIO- JA RÖNTGENTUTKIMUKSET	45
LAPSEN SAIRASTUMINEN	
<i>lapsen sairastuminen kesken työpäivän</i>	43
<i>milloin poissaolo on välttämätöntä</i>	43
<i>molemmat vanhemmat ansiotyössä</i>	45
<i>poissaolon pituus</i>	44
<i>saman sairauden uusiutuminen</i>	44
<i>selvitys lapsen sairaudesta</i>	43
<i>vaikeasti sairas lapsi</i>	43
<i>vaikutus vuosiloman pituuteen</i>	44
<i>yksinhuoltaja</i>	44
LEPOAJAT	10
LEVÄHDYSTAUKO	13
LOMALTAPALUURAHA	47
<i>ennakko</i>	47
<i>jaksottaminen</i>	47
LOPETTAMISTYÖT	5
LOPPIAINEN	29, 30
LUOTTAMUSMIES	
<i>luottamusmiespalkkio</i>	48
<i>vapautus työstä</i>	48
LYHYT TYÖKOMENNUS	31
LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	
<i>aikaisemmin todettu sairaus</i>	45
<i>laboratorio- ja röntgentutkimukset</i>	45
<i>lakisääteiset lääkärintarkastukset</i>	45
<i>muut lääkärintarkastukset</i>	45

<i>raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset</i>	45
<i>uusi tai uusiutuva sairaus</i>	45
<i>äkillinen hammassairaus</i>	45

M

MAJOITUSKUSTANNUKSET	34
MATKUSTAMINEN	
<i>aiheeton poissaolo ja päiväraha</i>	35
<i>asunnon hankkiminen</i>	34
<i>asunnon taso</i>	34
<i>ateriakorvaus</i>	33
<i>henkilökohtaisten asioiden hoito</i>	34
<i>ilmoitusvelvollisuus</i>	31
<i>komennuspaikkakunta</i>	30
<i>korvaus ruoasta</i>	35
<i>kotimatkat pääsiäisenä, jouluna ja juhannuksena</i>	35
<i>majoittumiskustannukset</i>	34
<i>makuupaikka</i>	32
<i>matka-ajan korvaus</i>	32
<i>matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla</i>	35
<i>matkakustannukset</i>	30
<i>matkan alkaminen ja päätyminen</i>	30
<i>matkustamisvelvollisuus</i>	30
<i>oman auton käyttö</i>	32
<i>päiväraha</i>	32
<i>sairaalapäiväraha</i>	35
<i>työkomennus, lyhyt</i>	31
<i>työkomennus, pitkä</i>	31
<i>ulkomaantyö</i>	36
<i>yömatkaraha</i>	34
MERKKIPÄIVÄT	37
MUISTIO	50
MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS	3

N

NEUVOTTELUJÄRJESTYS.....	50
NUORTEN OHJETUNTIPALKAT	23

O

OLOSUHTEET.....	19
OMAN AUTON KÄYTTÖ	32
OSA- ELI SEKAURAKKA	25

P

PAIKALLINEN SOPIMINEN	52
PAIKKAKUNTAKALLEUSLUOKAT	15
PALKANMAKSU	27
PALKKA	
<i>henkilökohtainen pätevyys</i>	20

<i>palvelusaikalisä</i>	23
<i>urakan hinnoittelusäännön mukaiset palkat</i>	24
<i>työnvaativuusluokkapalkka</i>	15
PALKKIOPALKKA	25
PITKÄPERJANTAI	29, 30
PITKÄ TYÖKOMENNUS	31
PYHÄINPÄIVÄ	30
PÄIVÄRAHA	32
PÄÄSIÄINEN.....	29, 30

R

RATIONALISOINTI.....	51
RESERVIN HARJOITUKSET	38
RUOKAILU- JA VAATESUOJAT	48
RUOKAILUTAUKO	
<i>päivätyössä</i>	10
<i>vuorotyössä</i>	11
RYHMÄHENKIVAKUUTUS.....	46

S

SAIRASLOMATODISTUS	40
SAIRAUSSAJAN PALKKA	
<i>ilmoitusvelvollisuus</i>	40
<i>karenssipäivä</i>	38
<i>karenssipäivän poistuminen</i>	39
<i>korvausjakso</i>	39
<i>sairastuminen kesken työpäivän</i>	39
<i>sairaslomatodistus</i>	40
<i>sairausajan palkan epääminen</i>	39
<i>vähennykset</i>	39
SIIRROT	2
SOPIMUKSEN SITOVUUS	2
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	52
SOVELTAMISALA	1
SUORITUSPALKKATYÖ	
<i>hinnoittelun tarkistaminen</i>	25
<i>menetelmämuutokset</i>	25
<i>urakan hinnoittelu</i>	24
<i>urakan keskeyttäminen</i>	26
<i>urakan hylkääminen</i>	25
<i>urakasta sopiminen</i>	25
<i>yhteisurakka</i>	25
SUURJUHLAPYHÄKORVAUS	30
SYNNYTYSLOMA	42
SYNNYTYSTÄ EDELTÄVÄT TUTKIMUKSET	45

T

TOINEN PÄIVITTÄINEN LEPOAIKA.....	11
TYÖAIKA	

<i>aloittamistyöt</i>	5
<i>arkipyhäviikot</i>	4
<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>	4
<i>vuorokautisen työajan tilapäinen pidentäminen</i>	4
TYÖAIKA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ 3-VUOROTYÖSSÄ	10
TYÖAIKA KESKEYTYVÄSSÄ 3-VUOROTYÖSSÄ	
<i>ansiotaso</i>	8
<i>työssäolopäivien veroiset päivät</i>	8
<i>viikkoylityö</i>	12
<i>vuorovapaiden antaminen</i>	9
<i>vuorovapaiden kertyminen</i>	9
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN PÄIVÄ- JA YKSI- JA KAKSIVUOROTYÖSSÄ	
<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>viikkoylityö</i>	12
TYÖAJAN TARKKAILU	52
TYÖNJOHTO-OIKEUS	2
TYÖN- JA AIKATUTKIMUKSET	54
TYÖNTUTKIMUS	26
TYÖOLOSUHTEET.....	19
TYÖRAUHA	2
TYÖTAPATURMA	38
TYÖVUOROLUETTELOON MUUTTAMINEN.....	5
TYÖTUOMIOISTUIN	50
TYÖTURVALLISUUS	46
TYÖVUOROLUETTELO.....	4
TYÖVÄLINEET	37

U

ULKOMAANTYÖ	36
ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	51
URAKKATYÖ.....	24
UUDENVUODENPÄIVÄ	29, 30
UUSI TYÖNTEKIJÄ	22

V

VAATIVUUSARVIOINNIN PERUSTEET.....	
------------------------------------	--

18

<i>Osaaminen OS</i>	19
<i>Laajuus LA</i>	19

<i>Kädentaidot KÄ</i>	19
<i>Vastuu VA</i>	19
<i>Vuorovaikutus VU</i>	19
<i>Olosuhteet OS</i>	19
<i>Kuormitus KU</i>	19
VAIKEASTI SAIRAS LAPSI.....	43
VAJAAVUOROKAUSI	33
VALTIOLLISET VAALIT.....	37
VANHEMPAINLOMA	42
VAPAA-AIKAAN VAIHTAMINEN.....	13
VAPAAMUOTOINEN VARALLAOLO	14
VAPAAPÄIVÄT	4
VAPUNPÄIVÄ	29, 30
VARALLAOLO	14
VIKKOLEPOKORVAUS	6
VIKOTTAINEN VAPAA-AIKA	11
VIKOITTAINEN YLITYÖ	12
<i>korvaus viikkoylityösäännösten mukaan</i>	12
VIKOTTAISESTA VAPAA-AJASTA POIKKEAMINEN	12
VIRVOKKEIDEN NAUTTIMINEN.....	11
VOIMASSAOLOAIKA.....	52
VUOROKAUSILEPO.....	11
VUOROKAUTINEN YLITYÖ	12
VUOROTYÖ	
<i>keskeytymätön kolmivuorotyö</i>	10
<i>keskeytyvä kolmivuorotyö</i>	8
<i>korvaus vuorotyöstä</i>	26
<i>vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen</i>	5
VUOSILOMA.....	46
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	51
YÖMATKARAHA	34
YÖTYÖ	26

Ä

ÄITIYSLOMAN PALKKA	42
ÄKILLINEN HAMMASSAIRAUS	45

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO
SUOMEN PESUTEOLLISUUSLIITTO ry
KEMIANLIITTO ry

2005 – 2007 TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 18.1.2005

Paikka Yleinen Teollisuusliitto, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Markku Käppi	Yleinen Teollisuusliitto
	Pekka Vuorela	Yleinen Teollisuusliitto
	Lassi Räsänen	Suomen Pesuteollisuusliitto ry
	Timo Vallittu	Kemianliitto ry
	Seppo Wikström	Kemianliitto ry
	Nina Laine-Tuominen	Kemianliitto ry

1. Työmarkkinain keskusjärjestöt ovat 29.11.2004 saavuttaneet tulopoliittista sopimusta koskevan neuvottelutuloksen ja sopineet sen allekirjoittamisesta sen jälkeen kun alakohtaiset sopimukset on tehty.
2. Voimassa oleva Yleinen Teollisuusliiton ja sen toimialan Suomen Pesuteollisuusliiton ja Kemianliiton ajalle 1.2.2003 – 28.2.2005 solmittu tekstiilihuoltoalan työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa ja se uudistetaan tässä pöytäkirjassa sovituin muutoksin. Sopimuskausi alkaa 16.2.2005 ja päättyy 30.9.2007.
3. Vuosi 2005

Yleiskorotus
 Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta lukien, joka alkaa 1.3.2005 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 18 senttiä tunnilta ja 30,06 euroa kuukaudessa kuitenkin vähintään 1,9 %:lla.

Liittoerä
 Tämän lisäksi palkkoja korotetaan samasta ajankohdasta lukien 0,6 %:n liittoerällä, jonka perustana on korottamaton palkka.

Em. korotukset tekevät yhteensä yleiskorotukseksi 23 senttiä tunnissa tai 38,87 euroa kuukaudessa, vähintään 2,4 %.

Palkkataulukkoja korotetaan yleiskorotuksen senttimäärällä suhteet säilyttäen.
4. Vuosi 2006

Yleiskorotus
 Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta lukien, joka alkaa 1.6.2006 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,4 %.

Liittoerä

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan samasta ajankohdasta lukien 0,4 prosentin liittoerällä, jonka perustana on korottamaton palkka.

Tasa-arvoerä

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,4 %:n suuruisella tasa-arvoerällä, jonka perustana on korottamaton palkka.

Em. korotukset tekevät yleiskorotukseksi 2,2 prosenttia.

Palkkataulukkoja korotetaan yleiskorotuksen prosenttimäärällä.

5. Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamusmieskorvauksia korotetaan alimmassa ja seuraavassa luokassa 2 eurolla ja muissa 4,6 %:lla. Työsuojeluvaltuutetun korvausta korotetaan 2 eurolla.

6. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti. Tasa-arvoa tulee työelämässä edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämän vuoksi liitot suosittavat tasa-arvosuunnitelman laatimista tai vaihtoehtoisesti muuta sellaista menettelyä, jolla parhaiten edistetään työpaikan tasa-arvoa.

7. Muutokset voimassaolevaan työehtosopimukseen

Liitot ovat sopineet oheisen liitteen mukaisista muutoksista voimassa olevaan työehtosopimukseen.

8. Työehtosopimuksen kehittämistyöryhmä

Liittojen välinen työehtosopimuksen kehittämistyöryhmä jatkaa työtään. Aikaisempien tehtäviensä lisäksi työryhmän tulee selvittää työehtosopimuksen lisääntyvien arkipyhien vaikutukset voimassa olevaan työehtosopimukseen. Työryhmä selvittää myös työpaikan lämpötilan vaikutusta työolosuhteisiin.

9. Tuottavuustyöryhmä

Sopijapuolet perustavat uuden tuottavuustyöryhmän, jonka tarkoitus on selvittää alan tuottavuuden kannalta merkittävät seikat. Sopijapuolet sitoutuvat toimimaan siten, että tuottavuuden kehittymisen kannalta kielteiset seikat poistetaan.

10. Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2005, 2006 ja sopimuskauden aikana vuonna 2007 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

11. Kuntien kalleusluokitus

Sopimuskauden aikana työ- ja virkaehtosopimusten palkka- ja muiden sopimusmääräysten osalta noudatetaan kuntien yleistä kalleusluokitusta ja kunnallista jaotusta sellaisena, kun se on valtioneuvoston asetuksessa 11.12.2003/1055.

12. Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijapuolet sitoutuvat noudattamaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Sopijapuolet kehittävät jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta noudattaen alakohtaista ja paikallista yhteistyötä:

- käynnistävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksien ja käytäntöjen arvioinnin ja kehittämisen
- arvioivat ja selvittävät palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien ja niiden toimivuuden kehittämistä
- jatkavat työaikajärjestelyjen ja tuotanto- ja palveluaikojen kehittämistä
- toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi osapuolet voivat myös selvittää, miten markkinoiden ja kysynnän vaihteluja voidaan ennakoida ja millaisia keinoja ja mahdollisuuksia voidaan käyttää muutosten hallinnassa.

Keskusjärjestöjen neuvottelutuloksessa on liitteessä 1 ja 2 työelämän kehittämiseen kohdistuvia erilaisia toimenpiteitä.

13. Muutosturva

Liitot toteavat, että tulopoliittisessa sopimuksessa sovittua työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia noudatetaan sopimuskauden alusta. Mallia koskevat työehtosopimusmääräykset (ja/tai viittaukset keskusjärjestösopimukseen tai lainsäädäntöön) valmistellaan siten, että ne tulevat voimaan työehtosopimuksen osana sopimuskauden alusta.

14. Henkilöstön edustajat

1. Tiedonsaantioikeudet

Liitot toteavat, että tulopoliittisen sopimuksen mukaan keskusjärjestöt asettavat henkilöstön edustajille annettavien tietojen vähimmäissisältöä selvittävän työryhmän, jonka tulee tehdä tarvittavat muutokset 30.9.2005 mennessä. Liitot katsovat työryhmän esitysten pohjalta tarvittavat muutokset 30.11.2005 mennessä.

2. Koulutus

Liitot toteavat, että keskusjärjestöt asettavat työryhmän laatimaan yhteistä työsuhteasiain koulutuksen perusaineistoa liittojen käyttöön.

Liitot arvioivat aineiston valmistumisen jälkeen tarvetta täydentää sitä alakohtaisilla työehtosopimusasioilla.

3. Muut toimintaedellytykset

Liitot selvittävät, onko henkilöstön edustajien keskinäisessä asemassa tehtäviinsä nähden perusteettomia eroja. Tarvittavat muutokset niiden poistamiseksi tehdään sopimuskauden aikana. Selvityksen kohteena ovat esim. koulutusmahdollisuudet, korvaukset ja ajankäyttö luottamustehtävien hoitamiseksi. Liitot sopivat korvausten vähimmäismääristä.

15. Liikkeen luovutus

Liitot selvittävät, vastaako työehtosopimuksessa sovittu henkilöstön edustajan suoja liikkeen luovutusdirektiivin 6 artiklaa sekä työ sopimuslaissa säädettyä luottamusvaltuutetun ansionmenetyksen korvausta ja luottamusvaltuutetun asemaa liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tarvittavat muutokset toteutetaan samantasoisina.

16. Työaikapankki

Sopijapuolet pyrkivät tarpeelliseksi katsomallaan tavalla edistämään työaikapankkijärjestelyjä työpaikoilla. Sanotussa tarkoituksessa liitot selvittävät voimassa olevien työaika koskevien säännösten työaikapankkijärjestelyille mahdollisesti asettamat rajoitukset ollen tarvittaessa samalla valmiit myötävaikuttamaan siihen, että sanotunlaiset järjestelyt voidaan työpaikoilla niin sovittaessa käytännössä toteuttaa.

17. Indeksiehto ja ansiokehityksen tarkastelulauseke

Tämän sopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä sovittua indeksiehtoa ja ansiokehityksen tarkastelulauseketta.

Helsingissä 18. päivänä tammikuuta 2005

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO/
SUOMEN PESUTEOLLISUUSLIITTO RY

Markku Käppi

Lassi Räsänen

KEMIANLIITTO RY

Timo Vallittu

Seppo Wikström

LIITE**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 työsopimuksesta. 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 viivyttämättä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

**YLEISEN TEOLLISUUSLIITON/
SUOMEN PESUTEOLLISUUSLIITON**

ja

KEMIANLIITON

välinen

TEKSTILIHUOLTOALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

I	YLEISTÄ
----------	----------------

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Yleisen Teollisuusliiton ja sen toimialan Suomen Pesuteollisuusliiton 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 10.9.1990

TT-SAK irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

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.

Väliaikainen työtodistus

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

Määräaikainen työsopimus

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

II	TYÖAIKA
-----------	----------------

6 § Säännöllinen työaika

Työaikalain noudattaminen

1. Työaikaan 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 sovittuun 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 sopia pidentää enintään kahdella tunnilla viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee em. tapauksissa enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovittuun työaikaan.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Jaksotyö

6. Työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n 1. momentin mukaan.

Vapaapäivät

7. 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

8. Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä ja säännöllisessä ilta- 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

9. 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

10. 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.

|| Pöytäkirjamerkintä poistettu

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

11. 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

12. 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

13. 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 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksettavasta korvauksesta on säädetty työaikalain 22 §:ssä. Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 39 §:n 3 momentin mukaisesti sopia, että korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata ylityökorvausta.

Poikkeukset 14. 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 15. Kts. s. 13 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.

Vapaan 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

Tehdyiksi 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 Kemianliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat hääät,

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.

Vapaan 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 annettussa 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 kokonaisina 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. Jatkuvasa 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. Tasoittumisajanjakso on enintään vuosi, pääsääntöisesti kalenterivuosi.

3. Työajan lyhentäminen tapahtuu siten, että työvuorujärjestelmään merkitään tehtyä työtä vastaten vuorovapaita eli ajantausausvapaita 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 työvuoroluettelon merkitsemättä.

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

Tehdyt säännölliset työvuorot	Vuorovapaiden määrä	
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 vuosityöaika 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 koulutusaika 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, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvalluutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika sekä Kemianliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika.

6. Lopputilapauksissa 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 työssäolopäivien 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 luottamusmies tai muu työaikalain 10 §:ssä 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 työaikalain 29 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitetut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

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 8. määrätystä.

Työntekijälle on korvattava edellä tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut kohdassa 8. 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 keskeyttämättömässä vuorotyössä

4. Keskeyttämättömässä 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 viikkoilyö säännösten mukaan

5. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehto-sopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan lyhennysvapaiden, taloudellisista tai

tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, koulutus sopimuksen 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 työvuo-

roluettelon 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 kolmivuorotyössä luvulla 159 ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä luvulla 155.

12 § Hälytysluontoinen työ

Edellytykset

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

Hälytysraha

2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella.

Se on:

a) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä,

työaikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00

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

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

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

13 § Varallaolo

Asuntoparallaolo

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.

Vapaamuotoinen 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

1.3.2005

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

	PKL I		PKL II	
	senttiä/h	euroa/kk	senttiä/h	euroa/kk
Työhöntulopalkka	754	1275	742	1254
18 vuotta täyttäneet				
tv1 1	779	1316	766	1295
tv1 2	812	1372	798	1348
tv1 3	843	1425	829	1401
tv1 4	887	1498	871	1472
tv1 5	942	1592	926	1564
tv1 6	997	1685	976	1649

Tätä sopimusta sovellettaessa noudatetaan valtioneuvoston 11.12.2003 antamalla päätöksellä vahvistettua kuntien yleistä kalleusluokitusta sellaisena kuin se on voimassa sopimuksen allekirjoituspäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

11.12.2003 annetun valtioneuvoston päätöksen nro 1055 mukaan kuuluvat I kalleusluokkaan seuraavat kunnat: Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Järvenpää, Kauniainen, Kerava, Kirkkonummi, Vantaa, Houtskari, Iniö, Korppoo, Nauvo, Hämeenlinna, Tampere, Joensuu, Kuopio, Jyväskylä, Vaasa, Hyrynsalmi, Kuhmo, Kuivaniemi, Kuusamo, Oulu, Ristijärvi sekä kaikki Ahvenanmaan ja Lapin kunnat. Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan.

1.6.2006

	PKL I		PKL II	
	senttiä/h	euroa/kk	senttiä/h	euroa/kk
Työhöntulopalkka	771	1303	758	1282
18 vuotta täyttäneet				
tv1 1	796	1345	783	1323
tv1 2	830	1402	816	1378

tv1 3	862	1456	847	1432
tv1 4	907	1531	890	1504
tv1 5	963	1627	946	1598
tv1 6	1019	1722	997	1685

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 pätevydestä ja työsuorituksesta** (henkilökohtainen palkanosa).

SPTL
KEMIANLIITTO
Palkkaustyöryhmä

MATRIISI
23.3.2000

LAAJUUS

Työtehtävässä harvoja saman vaativuustason töitä eli suorittaa pääsääntöisesti yhtä – kahta työtä		
Työtehtävässä on useita töitä, vähintään 3		Työtehtävässä on useita tehtäviä, vähintään 3
LA 1	LA 2	

OSAAMINEN

		LA 1	LA 2	LA 3
Työtehtävä vaatii perustietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään annettujen Ohjeiden mukaista työskentelyä. Työtehtävän oppii lyhyen perehtymisen jälkeen.	OS1	8	14	17
Työtehtävä vaatii enemmän kuin perustietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään alan perustietämystä tai prosessin tuntemista ja itsenäistä ohjeiden soveltamista.	OS2	15	18	21
Työtehtävä vaatii laajaa tietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään laajaa alan tietämystä tai prosessin ongelmatilanteiden selvittelykykyä.	OS3	19	22	25
Työtehtävä vaatii erittäin laajaa tietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään erittäin laajaa alan tietämystä ja/tai koulutusta	OS4	23	26	32

TIETÄMYS HANKITAAN KOKEMUKSEN JA/TAI KOULUTUKSEN KAUTTA

KÄDENTÄIDOT

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

VASTUU

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

VUOROVAIKUTUS

	Normaali	Melkoinen	Suuri
	VU1	VU2	VU3
Vuorovaikutuksella tarkoitetaan työtehtävässä kanssaihminen huomioon ottamista. Kanssakäyminen voi tapahtua työpaikan sisällä tai asiakkaiden kanssa	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	On
		KU1	KU2
Ei esiinny tai esiintyy vähäisessä määrin	OL1	2	4
Olosuhdehaittoja, jotka häiritsevät työtehtävän hoitoa Eikä suojavälineillä voida haittaa täysin ehkäistä	OL2	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
Kädentaidot
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 häirtatekijöillä ja /tai työskentelyn edellyttämällä erityisellä varovaisuudella.

Häirtatekijöillä 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

Samanlaista tekniikkaa käyttäen valitaan muiden vaativuustekijöiden pistemäärät.

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.

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA / MATRIISI					
Henkilön nimi:		Työtehtävä:		Päiväys:	
	1 piste	2 pistettä	3 pistettä	4 pistettä	5 pistettä
	Vastaa Työtehtävän Vaatimuksia		Ylittää työtehtävän vaatimukset		Ylittää Huomattavasti Vaatimukset
Työtulos Määrä/laatu					
Joustavuus					
TaloudellisuusHuolellisuus					

Yhteispisteet: _____

ERITYISOSAAMINEN	
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 määriteltyyn 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 selvitettävä 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 tehtävänkuvauksen 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 työskentelyynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

1.3.2005 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Paikkakuntakalleusluokat	I		II	
	sentti/t	euro/kk	sentti/t	euro/kk
15 v. täyttäneet	674	1139	669	1130
16 v. täyttäneet	684	1156	679	1147
17 v. täyttäneet	693	1171	686	1160

Taulukkopalkat 1.6.2006

	sentti/t	euro/kk	sentti/t	euro/kk
15 v. täyttäneet	689	1164	684	1155
16 v. täyttäneet	699	1181	694	1172
17 v. täyttäneet	708	1197	701	1186

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:

Palvelusaika	Lisä	
5 - 9 v.	12 senttiä/t	tai 20 euro/kk
10 - 14 v.	17 senttiä/t	tai 28 euroa/kk

15 - 19 v.	24 senttiä/t	tai 40 euroa/kk
20 - 24 v.	32 senttiä/t	tai 54 euroa/kk
yli 25 v.	40 senttiä/t	tai 68 euroa/kk

2. Palvelusaikalisää ryhdytään maksamaan palvelusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Palvelusajan huomioiminen palkkaperusteena edellyttää yhtäjaksoista yrityskohtaista palvelusaikaa.

Mikäli työntekijän työsuhde "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 yrityskohtaista ja sopimukseen nyt kirjattua järjestelmää sovelleta samanaikaisesti siten, että vaikutus olisi kertautuva.

Kuukausipalkkaan siirtyminen

4. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 3,5 %:lla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 169.

15 § Suorituspalkkatyö

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

Hinnoittelusääntö 2. Suorassa urakassa on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio 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 työnsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työnsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia

urakkatyövauhtia ansio nousee hinnoitteluperustetta eli työnvaativuuteen perustuvaa palkkaa 20 % korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

Palkkiopalkka

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 suoritustasolla ansio ylittää työnvaativuuteen perustuvan palkan.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Urakasta sopiminen

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

Menetelmämuutokset

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

Hinnoittelun tarkistaminen

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 välttämällä. 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 aikatyönä, 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-, ilt- ja yötyölisät

Vuorotyölisä 1. Vuorolisät maksetaan prosenttiperusteisina tekstiilihuoltoalan aika-, urakka- ja palkkiopalkoista. Iltavuorolisä on 10,2 % ja yövuorolisä on 18,3 %. Liitot sopivat lisien markkamäärät kaksi kertaa vuodessa 30.6. ja 31.12. mennessä. 1.1.-30.6.2005 vuorolisät ovat: vuorolisä 92 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 166 senttiä tunnilta.

Ilt- 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.

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

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

19 § Kuukausipalkan osittaminen

Kuukausipalkan osittaminen

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työvuoroluettelon mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyltä 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 sunnuntaityökorotuksia.

Kuukausipalkkainen työntekijä

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota laskettaessa kiinteää kuukausipalkkaa vastaava keskiansio saadaan laskemalla yhteen laskenta-ajanjaksolta työntekijälle maksettavaksi sovitut kuukausipalkat palvelusaikalisineen ja jakamalla saatu palkkasumma tuntimäärällä, joka 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-, maaliskuu- 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-, joulukuu- 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 työpäiviänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä 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 sattuvalla arkipyhällä 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 aattona maksetaan ilta- ja yövuoroissa työskenteleville vuorotyöntekijöille sekä säännöllistä ilta- tai yötyötä tekeville työntekijöille 100 %:lla korotettu palkka ja aamuvuorossa työskenteleville vuorotyöntekijöille sekä säännöllistä päivätyötä 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 suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

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.

2 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. Tarpeellisiksi 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 tavaran kuljetuksesta 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 työntekemisaika 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:

Edellä tarkoitettu päiväraha tulee maksettavaksi 30,00 euron suuruisena ja osapäiväraha 14,00 euron suuruisena 1.1.2005.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista 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 ruokailla vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Aterikorvauksen suuruus 1.1.2005 alkaen on 7,50 euroa.

Soveltamisohje:

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

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän tässä kohdassa tarkoitettu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella 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 työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti tämän pykälän c) kohdassa tarkoitetun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha (sopimuskauden alkaessa 6,00 €) suoritetaan sellaiselta päivärahan 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 työkomennukselle lähtöä asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä 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 m³ 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 m³ majoitettua työntekijää kohti.

g) Erikoismääräyksiä

Henkilökohtaisten asioiden hoito

Pitkän työkomennuksen 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 juhlapäiviksi 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 lähdettäessä 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 työsopimus 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 työö 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 työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

Kutsunta

3. Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijällä 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 omana 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

Korvausjakso

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

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä, mikäli

- työntekijän työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 2 vuotta, 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 synnytysloman 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 tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

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

maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

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

Ilmoitusvelvollisuus 6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Lääkärintodistus on toimitettava työnantajalle viipymättä.

Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

- Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkäriin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.
- Tannehtiva 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 työterveyslääkäriin 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 aukioloajat tai pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle.

Palkkaetujen väärinkäyttö on työsopimuksen päättämisperuste

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

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

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

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

- Milloin työntekijä 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 vanhempainloma sekä hoitovapaa

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

Pöytäkirjamerkintä:

Sairausvakuutuslain mukaan äitiysloman pituus on 105 arkipäivää ja vanhempainloman pituus enintään 158 arkipäivää, jota lapsen syntymän yhteydessä pidetty isyysloma (6-12 arkipäivää) lyhentää. Lapsen isällä on lisäksi oikeus valinnaisena aikana äitiys- tai vanhempainloman aikana 6 arkipäivän mittaiseen isyyslomaa.

Työntekijällä on lisäksi oikeus saada hoitovapaata vanhempainloman jälkeen.

Äitiysloman palkka

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysloman ajalta palkkaa 27 §:n 1 kohdan mukaisten ajanjaksojen ajalta työsopimuslain 34 §:n perusteella tulevan äitiysloman alkamispäivästä lukien.

Äitiysloman ajalta ei makseta palkkaa, jos työntekijä siirtyy äitiyslomalle hoitovapaalta.

Kokonaissuunnitelma

3. Liitot suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella.
4. Äitiys-, isyys- ja vanhempainlomalta 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.

Saman 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 epidemia-tilanteisiin 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. Poissaolotapauksissa 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 sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Jos sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, työntekijälle tulee korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa

lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairasloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimusten karenssi-aikaa 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 3 §:n 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 asumuserotai 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-ajoista edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

Laskenta

Edellä tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentasääntöjen 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, Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen sekä sopimusta työpaikkaterveydenhuollon 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 suojoimenpiteistä sekä turvalliseen käyttöön liittyvästä tiedottamisesta työntekijöille. Erityisesti on annettava opetusta käyttöturvallisuustiedotteista ja pakkausmerkinnöistä.

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 10.9.1990 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 lomapäiviä 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.

Lomaltapaluuraha

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

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

7. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut pois työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalaissa määriteltynä työssäolopäivien veroisena päivänä.

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

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

10. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhtensa päättymään lomakauden aikana tai kesken vuosiloman siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamaan vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

Lomaltapaluuraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

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

Päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta kertyneeseen vuosilomaan liittyvä

lomaltapaluuraha 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

1. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen sekä sopimusta työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Luottamusmiespalkkio ja työsuojeluvaltuutetun palkkio

2. Työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle kuukausittain seuraavat korvaukset:

Työntekijöitä	Korvaus euroa
Alle 20	50,00 euroa
21 – 50	50,00 euroa
51 – 100	68,35 euroa
100 – 200	88,67 euroa

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 50,00 euroa.

Vapautus työstä

3. Pääluottamusmiehelle annetaan luottamusmiessopimuksen 6 §:n mukaisesti luottamusmiestehtävien hoitamista varten vapautusta työstään seuraavasti:

Työntekijöitä	Vapaa-aika viikossa tunteja
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 päälouottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

36 § Ammattiosaston kokoukset

Kemianliiton 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 Kemianliiton jäsenmaksut ja tilittää ne Kemianliiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenteri-

vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

38 § Ilmoitustaulut

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

VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

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

Neuvotteluvelvollisuus

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

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

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

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

41 § Koulutus

1. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen sekä sopimusta työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

42 § Rationalisointi

1. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen sekä sopimusta työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

2. Työn- ja aikatutkimuksiin nähden noudatetaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen sekä sopimusta työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

43 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusliittojen välillä 8.5.1989 solmittua sopimusta yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä allekirjoituspöytäkirjoineen.

44 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen tasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta liitteineen sekä sopimusta työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

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

45 § Järjestysmääräyksiä

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tätä tarkoittavia 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 työntekijöiden 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.

47 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa syyskuun 30. päivään 2007 saakka, ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommalta kummalta puolelta ole kirjallisesti irtisanottu viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus

on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

* * *

Helsinki, 18.1.2005

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO/
SUOMEN PESUTEOLLISUUSLIITTO RY-
FINLANDS TVÄTTINDUSTRIFÖRBUND RY

Markku Käppi

Lassi Räsänen

KEMIANLIITTO -
KEMIFACKET RY

Timo Vallittu

Seppo Wikström