



TIKLI

RAHANKÄSITTELYPALVELUT-ALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.10.2007–30.09.2011

Päivitetty sopimuskirja

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 30.11.2008 asti
Ammattiliitto Suora ry 11.12.2008 alkaen

SISÄLLYSLUETTELO

I SOVELTAMISALA	3
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	3
II TYÖSUHDE	3
2 § Työnjohto sekä työsuhteen alkaminen ja päätyminen	3
3 § Työntekijästä johtuvan irtisanomisen perusteet	3
4 § Irtisanomisajat	4
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	4
6 § Työvoiman vähentämisjärjestys	4
III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET	4
7 § Säännöllinen työaika	4
8 § Työajan järjestäminen	5
9 § Työajan lyhentäminen	5
10 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan	6
11 § Työajaksi luettava aika	6
12 § Työajan tasoittumisjärjestelmä	7
13 § Työvuoroluettelo.....	7
14 § Päivittäinen lepoaika ja vuorokausilepo	7
15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät	8
16 § Lisä- ja ylityö	8
17 § Poissaolot.....	9
18 § Ilta- ja yötyölisä	9
19 § Lauantaityökorvaus	9
20 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä	10
21 § Joustovapaa	10
22 § Hälytystyö ja -raha sekä puhelinohjeet	10
23 § Poliisitutkinta ja oikeudenkäynti	11
24 § Tuntipalkan ja työaikakorvausten laskeminen.....	11
25 § Työsuhteen päätyminen kesken tasoittumisjakson (sovellettaessa keskimääräistä työaikaa).....	11
26 § Paikallinen sopiminen	12
27 § Muut työaikaa koskevat määräykset	12
28 § Päällikkötehtävissä toimivien ja eräiden toimihenkilöiden työaikakorvaukset	12
IV PALKKAUS	12
29 § Palkat ja palkkaperusteet	12
30 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät	13
31 § Keskituntiansio	13
32 § Palkanmaksu.....	14
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	14
33 § Sairausajan palkka, perhevapaat ja terveystarkastukset	14
34 § Tilapäiset poissaolot.....	16
35 § Vuosiloma ja lomarahat.....	18
VI MUUT MÄÄRÄYKSET	20
36 § Matka- ja muuttokustannusten korvaukset.....	20
37 § Vartijan asu	20
38 § Henkilöstökoulutus	20
39 § Ryhmähenkivakuutus	21
40 § Jäsenmaksujen periminen	21
41 § Luottamusmiehet.....	21
42 § Työsuojeluvaltuutetun asema sekä yhteistoiminnan toteuttaminen	21
43 § Järjestön toimitsijat.....	22
44 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	22
45 § Työntutkimukset	22

46 §	Sopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen.....	23
47 §	Työrauha	23
48 §	Allekirjoitusmerkinnät	23
PALKKALIITE 1 RAHANKÄSITTELYPALVELU - TEHTÄVÄT SEKÄ NÄIDEN TEHTÄVIEN PALVELUESIMIES/VUOROESIMIESTEHTÄVÄT		24
PALKKALIITE 2 YLEISET TOIMIHENKILÖTEHTÄVÄT JA PÄÄLLIKKÖTEHTÄVÄT.....		27
SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA		29
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....		31
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA.....		37
MATKUSTAMINEN.....		38
TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA		40
OSA-AIKAELÄKKEELLE SIIRTYNEEN / SIIRTYVÄN TYÖAIKA JA PALKKA VUOSINA 2009 – 2011.		46
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN RAHANKÄSITTELYPALVELUISSA.....		47

I SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan rahankäsittelypalvelut-alalla toimivien Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n jäsenyritysten niihin työntekijöihin ja toimihenkilöihin, jotka työskentelevät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteissä mainituissa tehtävissä.

Jäljempänä tässä työehtosopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös toimihenkilöä.

II TYÖSUHDE

2 § Työnjohto sekä työsuhteen alkaminen ja päättyminen

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa työntekijöitä.

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista. Siitä tulee ilmetä, onko työso-
pimus tarkoitettu olemaan voimassa toistaiseksi vai määräajan. Milloin työso-
pimus on tarkoitettu olemaan voimassa määräajan, on siitä käytävä selville määräajan pituus ja peruste.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työso-
pimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työso-
pimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työso-
pimuksia, työsuhteen katsotaan työso-
pimusten määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Työsopimuksessa mainitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työso-
pimuksessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot sekä osa-aikaisen työntekijän työaika.

Uudella työntekijällä voi olla enintään neljän kuukauden koeaika työsuhteen alussa. Kahdek-
saa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työso-
pimuksessa koeaika saa olla enintään puolet työso-
pimuksen kestosta.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän toistaiseksi voimassa oleva työso-
pimus päättyy, jos työtä ei ole tehty 12 viikkoon, ellei toisin ole sovittu.

3 § Työntekijästä johtuvan irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työso-
pimusta ilman työso-
pimuslain 7:1 ja 2 §:ien mu-
kaista työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönsä liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

4 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä.	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

Työntekijälle ilmoitetaan irtisanomisesta työsopimuslain mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian.

6 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Tes:n 3, 4 ja 5 §:ää sekä 6 §:n 1 momenttia ei sovelleta oppisopimuslaissa tarkoitettuihin työsuhteisiin eikä irtisanomiseen liikkeen luovutuksen yhteydessä.

III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

7 § Säännöllinen työaika

Kokoaikatyö

Kokoaikaisen rahankäsittelypalvelut - tehtävissä sekä näiden toimintojen palveluesimies- ja vuoro-esimiestehtävissä toimivan säännöllinen työaika on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 40 tuntia viikossa. Palkkaliitteen 2 toimihenkilötehtävissä kokoaikaisen toimihenkilön säännöllinen työaika on 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi vaihtuu kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan tarvittaessa järjestää yötyöksi.

Osa-aikatyö

Osa-aikainen on sellainen työntekijä, jonka säännöllinen työaika on edellä mainittua lyhyempi.

8 § Työajan järjestäminen

Kokoaikatyö

Keskimääräisessä työajassa työajan tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa, jonka kuluessa työaika kokoaikatyössä tasoittuu 7 §:ssä mainittuihin viikkotyöaikoihin. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia ja vuorokautinen työaika voi olla vähintään 6 tuntia ja enintään 10 tuntia. Työviikko on keskimäärin enintään 5-päiväinen.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyössä ei sovelleta viikoittaista ja vuorokautista työaikaa koskevia rajoja, lukuun ottamatta päivän ja viikon enimmäispituutta. Käytettäessä osa-aikatyössä keskimääräistä työaikaa säännöllisen työajan on tasoittava enintään 12 viikon kuluessa. Työnantaja ja sellainen osa-aikatyöntekijä, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähemmän kuin keskimäärin viitenä päivänä viikossa, voivat kuitenkin sopia pidemmästä kuin 10 tunnin päivästä, kuitenkin niin, että viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia.

Työajan tasaaminen

Työajan tasaamiseen voidaan käyttää kokonaisia vapaapäiviä.

Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia työajan tasoittumisjakson pituudeksi enintään 36 viikkoa sekä vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituudesta edellä mainitusta poiketen. Vuorokautinen työaika voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia.

9 § Työajan lyhentäminen

Työajan tasoittaminen

1. Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, työaika tulee järjestää siten, että se vuonna 2009 on keskimäärin 36,7 tuntia viikossa, vuonna 2010 keskimäärin 36,9 tuntia viikossa ja vuonna 2011 keskimäärin 36,9 tuntia viikossa. Työajan tasaavat tähän määrään työehtosopimuksen 10 §:ssä mainitut arkipyhät, sekä työntekijöille annettava palkallinen työajan lyhennysvapaa.

2. Työajan lyhennysvapaata kertyy yhteensä enintään 12,5 työpäivää/100tuntia kalenterivuodessa (ks. allekirjoituspöytäkirjan liitteet). Työajan lyhennyksen ajalta maksetaan palkkaa keskituntiansion mukaan.

Vapaan antaminen

3. Työajan lyhennysvapaata pidetään työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan. Vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli vapaata tällöin on antamatta, eikä asiasta ole sovittu tämän pykälän kohtien 5 tai 7 mukaisesti, korvataan se kuten viikkoylityö. Tilapäisen palkallisen vapaan (34 §) sattuessa samalle ajankohdalle kuin aiemmin ilmoitettu työajanlyhennysvapaa, katsotaan työajan lyhennysvapaa kuitenkin pidetyksi.

4. Mikäli vapaata annetaan yrityksen, osaston tai jonkin ryhmän jokaiselle toimihenkilölle samaan aikaan ja vapaa on merkitty työvuoroluetteloon, työstä vapaan aikaan poissaoleva työntekijä on saanut vapaan, vaikka siitä ei ole hänelle erikseen ilmoitettu.

5. Työntekijän kanssa voidaan sopia työajan lyhennysvapaan antamisesta osapäivinä ja korvaamisesta rahana.

6. Työajan lyhennysvapaa rinnastetaan vuosiloman ansainnassa työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.
7. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhennysvapaan vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

10 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Arkipyhät

Seuraavat arkipyhät lyhentävät tasoittumisjakson säännöllistä työaikaan työntekijän 7 §:n mukaista säännöllistä työaikaan vastaavasti 8 tunnilla tai palkkaliitteen 2 tarkoittamilla toimihenkilöillä 7 tunnilla 30 minuutilla: pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vappupäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä.

Edellä todetun arkipyhästä johtuvan työajan lyhentämisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen arkipyhää.

Vapaan antaminen

Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle kokonainen vapaapäivä kyseisenä työvuoroluettelotarkoituksena tai työnantajan määräämänä muuna aikana kolmen kuukauden kuluessa kyseisen arkipyhäjakson päättymisestä.

Osa-aikaiset

Jos osa-aikatyöntekijä vakiintuneesti työskentelee vähintään kolmena päivänä viikossa, lyhentävät yllämainitut arkipyhät myös hänen työaikaansa. Vakiintuneella vähintään kolmena päivänä viikossa työskentelyllä tarkoitetaan tässä yhteydessä vähintään kolme kuukautta ennen ko. arkipyhää yhdenjaksoisesti jatkunutta työskentelyä, jolloin kutakin viikkoa kohden on ollut keskimäärin ainakin kolme työpäivää.

Työajan lyhennys korvataan työntekijän keskituntiansion ja keskimääräisen viikoittaisen työajan mukaan suhteutettuna arkipyhäkorvauksena. Itsenäisyyspäivältä maksetaan ao. lain mukaisesti poissaolopäivän palkka, mikäli se vakiintuneen työvuoroluettelon mukaan olisi ollut työntekijän työpäivä. Edellä mainittu arkipyhäkorvaus suoritetaan työntekijälle myös tämän vuosiloman aikana olevilta arkipyhiltä. Arkipyhäkorvausta ei suoriteta esim. työntekijän sairausloman, äitiysvapaan, muun perhevapaan tms. ajalle mahdollisesti ajoittuvilta arkipyhiltä.

Juhannuspäivä ja pyhäinpäivä eivät lyhennä tasoittumisjakson työaikaan.

11 § Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Mikäli työntekijä työskentelee työvuoronsa aikana useammassa työntekokohteessa, luetaan välittömään siirtymiseen työntekokohteesta toiseen tarvittava aika työajaksi.

Lisäksi työajaksi lasketaan aika, joka kuluu työvälilinjien noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palauttamiseen.

12 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

Työnantajan on tehtävä työaikalain 34 §:n mukainen viikkotason suunnitelma siitä, miten tasoittumisjakson työaika tasoittuu 8 §:n mukaiseen keskimääräiseen työaikaan (työajan tasoittumisjärjestelmä). Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää, luottamusmiehelle on varattava tilaisuus tutustua tasoittumisjärjestelmäluonnokseen vähintään viiden (5) kalenteripäivän ajan ennen sen työntekijöiden nähtäväksi panemista ja esittää siitä mielipiteensä. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

13 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo, josta on ilmentävä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä päivittäiset lepoajat, on oltava työntekijän nähtävissä vähintään viikkoa ennen työjakson alkamista ja on tehtävä kolmen viikon työjaksolle. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen vähintään viiden (5) kalenteripäivän ajan ennen sen työntekijöiden nähtäväksi panemista ja antaa siitä lausuntonsa.

Nähtäväksi asetettua työvuoroluetteloä voi muuttaa vain työaikalain 35 § 2 momentin mukaisesti painavasta syystä tai asianomaisen työntekijän suostumuksella. Jos muutos johtuu em. painavasta syystä, on siitä pyrittävä ilmoittamaan asianomaiselle työvuoroa edeltävänä päivänä.

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

14 § Päivittäinen lepoaika ja vuorokausilepo

Päivittäinen lepoaika

Työajan ollessa kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava joko tilaisuus aterioida työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jota ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta.

Mikäli työvuoroluetteloon merkityn työvuoron pituus on yli 8 tuntia, niin edellä tässä pykälässä sovitusta poiketen, työntekijällä on tilaisuus aterioida työn aikana.

Lisäksi työntekijä voi työpaikalla nauttia työnteon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

Kuljettajien lepoaikasäännös

Työnantajan on osoitettava moottoriajoneuvon kuljettajalle jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituisesta työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. (Muutettu 1.2.2009 alkaen)

Vuorokausilepo

Työaikalain 29 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen yhdenjaksoisen vuorokausilevon on oltava ainakin 10 tuntia.

Ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa voidaan 10 tunnin pituisesta lepoajasta poiketa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella. Lisäksi voidaan kyseisestä lepoajasta poiketa, milloin työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron. Mikäli muusta kuin ennakolta arvaamattomasta syystä on tilapäisesti tarpeen poiketa edellä mainitusta lepoajasta, tämä on mahdollista asianomaisen työntekijän suostumuksella.

15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät

Työaika järjestetään pääsääntöisesti niin, että työntekijä, jonka säännöllinen työaika on yli kolme tuntia vuorokaudessa, saa kerran viikossa kaksi kokonaista kalenterivuorokautta kestävästä keskeyttämättömän vapaa-ajan, mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen, toisen vapaapäivän ollessa mikäli mahdollista lauantai. Jollei tämä ole mahdollista, viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 54 tunniksi 9 viikon ajanjakson aikana, jolloin vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:

1. jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia,
2. hätätyössä,
3. jos työn tekninen laatu ei salli jonkun työntekijän täydellistä työstä vapauttamista tai
4. jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Työntekijän säännöllistä työaika on kuitenkin edellä 4 kohdassa mainitussa tapauksessa lyhennettävä viikoittaisesta vapaa-ajasta puuttumaan jääneiden tuntien osalta viimeistään yhdeksän viikon tai työntekijän kanssa sovitun ajan kuluessa taikka työntekijälle on tämän suosituksesta suoritettava palkan lisäksi erillinen rahakorvaus, jonka suuruus on tilapäiseen työhön käytetyn ajan mukainen yksinkertainen tuntipalkka.

16 § Lisä- ja ylityö

1. Kokoaikaisen ylityö

Keskimääräisessä työajassa kokoaikaisella työntekijällä ylityönä korvattavaa työtä on työ, joka ylittää työvuoroluettelossa säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

2. Osa-aikaisen lisä- ja ylityö

Osa-aikatyöntekijällä lisätyötä on työvuoroluetteloön merkityn työajan, tai sen puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä 7 §:n mukaista vuorokautista ja viikoittaista säännöllistä työaika. Lisätyökorvauksena maksetaan yksinkertaista tuntipalkkaa.

Vuorokautista ylityötä on 7 §:n mukaisen säännöllisen työajan ylittävä työaika.

3. Kokoaikaisen ylityökorvaus

Työvuoroluetteloön merkityn päivittäisen työajan ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työvuoroluetteloön työntekijän vapaapäiviksi merkittyinä päivinä tehdyiltä työltä maksetaan viikon aikana 8 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

4. Osa-aikaisen ylityökorvaus

Työvuoroluetteloön osa-aikatyöntekijän vapaapäiviksi merkittyinä päivinä tehdyiltä työltä maksetaan 7 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävältä 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Jos kuitenkin kyseessä on arkipyhäviikko, joka sisältää yhden tai useamman 10 § 1 mom. mukaisen arkipyhän, laskee kukin niistä ylityökyynnystä 8 tuntia tai palkkaliitteen 2 toimihenkilöillä 7 t 30 min.

5. Vuorokauden vaihtuminen

Jos työntekijän työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan keskeytyksettä jatkunut työ ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

6. Joustovapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityön vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi, jolloin vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä tässä pykälässä on sovittu.

7. Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia, että työaikalain 19 §:n mukaisten ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

17 § Poissaolot

Jos työntekijä on ollut poissa työstä sairauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, joustovapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena ta-soittumisjakson säännöllistä työaikaa laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaikaa ja jollei sitä voida todentaa, kyseiseksi ajaksi merkitään kokoaikaisille työntekijöille 8 tuntia ja palkkaliitteen 2 tarkoittamille toimihenkilöille 7 t 30 minuuttia sekä osa-aikatyöntekijöille työsopimuksen mukainen työaika.

Jos työvuoroluetteloa tehtäessä on tiedossa vuosiloma tai sen osa, työvuoroluetteloon merkitään kokoaikaiselle työntekijälle laskennallisesti 8 tuntia / päivä ja palkkaliitteen 2 tarkoittamalle toimihenkilölle 7 t 30 minuuttia / päivä, kuitenkin enintään 40 tuntia / viikko tai 37 t 30 min. / viikko. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta ei työvuoroluettelon mukaista työaikaa muuteta.

18 § Ilta- ja yötyölisä

Kello 17.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 1.1.2009 lukien 1,18 euroa (1.12.2010 lukien 1,22 €)

Kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 1.1.2009 lukien 2,35 euroa (1.12.2010 lukien 2,42 €)

Ilta- ja yötyölisää ei kuitenkaan makseta lauantaityökorvaukseen oikeuttavalta ajalta.

19 § Lauantaityökorvaus

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina maksetaan lauantaityökorvauksena kello 00.00 - 06.00 välisenä aikana 1.1.2009 lukien 2,35 euroa (1.12.2010 lukien 2,42 €/t), kello 06.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä 1.1.2009 lukien 1,18 euroa/t (1.12.2010 lukien 1,22 €/t) ja kello 21.00 - 24.00 väliseltä ajalta 1.1.2009 lukien 2,35 euroa/t (1.12.2020 lukien 2,42 €/t).

Edellä tarkoitettua lauantaityökorvausta ei kuitenkaan suoriteta, mikäli muu työvuoro kuin lauantaityövuoro tai osa siitä on sisään teon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty lauantaiksi.

Lauantaityökorvausta ei makseta siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.

20 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä ja itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena työntekijälle yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Pääsiäislauantaina, vapunaattona, juhannusaattona, itsenäisyyspäivänaattona, jouluaattona ja uudenvuodenaattona kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Tätä lisää ei makseta, jos em. aattopäivä sattuu 1 momentin mukaiselle päivälle.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

21 § Joustovapaa

Tämän työehtosopimuksen 9, 16 ja 20 §:issä mainittu joustovapaa on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jossa rahakorvaus, vuosilomalain mukainen säästövapaa tai muu vapaa sovitaan annettavaksi palkallisena vapaana myöhemmin erikseen sovittavana ajankohtana. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan pitämisaikakohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa. Työnantajan on pidettävä luetteloa työntekijän tämän momentin mukaisista korvauksista ja vapaista. Työntekijällä on oltava mahdollisuus tutustua em. luetteloon.

Edellä mainitusti voidaan myös lomараha vaihtaa joustovapaaksi siten, että joustovapaapäivien lukumäärä on puolet vapaaksi vaihdettavien vuosilomapäivien lukumäärästä. Jakamisen tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun. Joustovapaapäiviä ei pyöristetä. Vaihdettavasta lomarahapäivästä vähennetään 1/6, jolloin vapaa-aikaan ei sisällytetä lauantapäiviä. Säästövapaan osalta vapaa-aikaan sisällytetään kaikki viikon arkipäivät lauantapäivät mukaan lukien.

Työkyvyttömyyden alkaessa joustovapaan aikana menetellään säästövapaan osalta vuosilomalain 25 §:n 2 ja 3 momenttien mukaisesti. Muun joustovapaan osalta työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi. Muuten menetellään vuosilomalain 25 §:n 2 ja 3 momenttien mukaisesti.

22 § Hälytystyö ja -raha sekä puhelinohjeet

Työ on hälytysluonteista, jos työntekijä kutsutaan siihen yllättäen ja ennalta arvaamattomasta syystä, esimiehen määräyksestä vapaa-aikanaan, hänen jo poistuttua työpaikaltaan. Työ ei ole hälytysluonteista, jos on kyse varallaolosta tai päivystyksessä tai työntekijälle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö.

Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan työntekijälle yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen hälytysraha.

Puhelinohjeet

Jos työnantajan ja esimiehen kesken sovitaan puhelimeen vastaamisesta ja töiden järjestelytehtävistä säännöllisen työajan ulkopuolella, sovitaan samalla tästä maksettavasta korvauksesta, ellei puhelimeen vastaamisesta ja sen korvaamisesta ole sovittu kirjallisesti työ sopimusta tehdessä. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

23 § Poliisitutkinta ja oikeudenkäynti

Työntekijän työtehtävien hoitamisesta johtuvaan poliisikuulusteluun tai oikeudenkäyntiin käytetty aika (lukuun ottamatta matkustamiseen kulunutta aikaa) luetaan työajaksi myös vapaa-aikana.

Työnantaja korvaa työntekijälle tämän pykälän mukaisten asioiden hoitamisesta aiheutuneet kustannukset (kuten matkakustannukset, oikeudenkäyntikulut tms.) siltä osin kuin niitä ei tuomioistuimen päätöksellä korvata.

Työnantaja huolehtii asian edellyttämästä oikeusavusta. Työnantaja avustaa työntekijää myös rikosvahingoista annetun lain tai vakuutuksen perusteella suoritettavien korvausten hakemisessa.

24 § Tuntipalkan ja työaikakorvausten laskeminen

Tuntipalkka

Työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka niissä tehtävissä, joissa säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa luvulla 163 ja palkkaliitteen 2 toimihenkilötehtävissä luvulla 160.

Työaikakorvaukset

Työaikakorvaukset lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan mukaan siten, että kuukausipalkka jaetaan niissä tehtävissä, joissa säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa luvulla 163 ja palkkaliitteen 2 toimihenkilötehtävissä luvulla 160.

Korvausten ja lisien maksamisen perusteena olevat tunnit tasoitetaan täysiksi tunneiksi työvuoroluettelojaksoittain siten, että puoli tuntia ja sitä pitempi aika korotetaan lähimmäksi täydeksi tunniksi ja puolta tuntia lyhyempi aika jätetään huomioon ottamatta.

Työaikakorvaukset maksetaan työvuoroluettelojakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden palkanmaksun yhteydessä. Jos työvuoroluettelojakso päättyy kalenterikuukauden neljän ensimmäisen päivän kuluessa, työaikakorvaukset maksetaan saman kuukauden palkanmaksun yhteydessä, joka tapauksessa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden palkanmaksun yhteydessä.

25 § Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumisjakson (sovellettaessa keskimääräistä työaika)

Kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson, lasketaan kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika pidempi tai lyhyempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus tai vastaavasti vähennetään työntekijän palkkaa. Työntekijän palkkaa ei kuitenkaan vähennetä, mikäli kyse on 15 päivää lyhyemmästä määräaikaisuudesta.

26 § Paikallinen sopiminen

Tes:n 7, 8, 9, 16 ja 32 §:ssä mainitun paikallisen sopimisen sopijaosapuolina on työnantaja ja luottamusmies.

Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena ja toimitetaan tiedoksi allekirjoittajaliitoille. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa. Sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

Jos yhtiössä ei ole luottamusmiestä, niin työnantaja ja työntekijä ovat paikallisen sopimisen sopijaosapuolia.

27 § Muut työaika koskevat määräykset

Siltä osin, kun työajasta ei ole tässä työehtosopimuksessa sovittu toisin, noudatetaan työaikalakia.

28 § Päällikkötehtävissä toimivien ja eräiden toimihenkilöiden työaikakorvaukset

Tämän työehtosopimuksen piirissä olevien päällikkötehtävissä toimivien sekä palkkaliitteen 2 palkkaryhmän D00 tai sitä ylemmän palkkaryhmän tehtävissä olevien toimihenkilöiden työaikakorvaukset määräytyvät edellä olevasta poiketen seuraavasti:

Työnantaja ja tässä pykälässä tarkoitettu toimihenkilö voivat sopia sunnuntai-, lisä- ja ylityökorvauksien maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, ettei ilta-, yö-, lauantai-, aattopäivänlisiä eikä hälytysrahaa makseta.

IV PALKKAUS

29 § Palkat ja palkkaperusteet

Palkat ja palkkaperusteet määräytyvät tämän sopimuksen palkkaliitteiden perusteella.

Työpäivän palkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka asianomaisen kalenterikuukauden työpäivien määrällä (osakuukauden palkka).

Työntekijä on velvollinen tekemään varsinaiseen työhönsä rinnastettavaa työtä ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa. Mikäli tilapäinen työ on alemmin palkattua, ei työntekijän palkkaa kuitenkaan alenneta.

Jos kuukausipalkkainen työntekijä on työsuhteen alussa tai lopussa työskennellyt kalenterikuukauden kaikki työpäivät, hänelle maksetaan vähentämätön palkka riippumatta siitä, minä päivänä työsuhde on alkanut tai päättynyt.

Osa-aikatyöntekijälle voidaan maksaa tuntipalkkaa.

Osa-aikaeläkkeellä ja -lisällä olevalle työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.

Työntekijälle maksetaan perehdyttämislisää, mikäli esimiehen ja työntekijän välillä on sovittu etukäteen uuden työntekijän perehdyttämisestä sekä perehdyttämisen sisällöstä ja kestosta ja perehdyttämiseen käytettävät tunnit on merkitty työvuoroluetteloon. Perehdyttämislisänä maksetaan 1.1.2009 lukien 85 senttiä ja 1.12.2010 lukien 88 senttiä jokaiselta edellä tarkoitetulla tavalla sovitulta, perehdyttämiseen käytetyltä työtunnilta. Lisää ei makseta, mikäli perehdyttämisen katsotaan kuuluvan henkilön työnkuvaan (pr 300).

30 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkiolla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.

Koko voitto- ja tulospalkkio maksetaan työntekijälle/toimihenkilölle kertakorvauksena, eikä niitä oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän/toimihenkilön vuosilomapalkkaa ja -korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

Edellä mainitun tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

Käteisen voittopalkkion ja voitonjakoerien osalta noudatetaan Eläketurvakeskuksen ohjeita vuodelta 1995.

Huom. ks. yrityskohtaisten palkitsemisjärjestelmien kehittämistä ja käyttöön ottamista koskeva 23.1.2004 allekirjoitetun työehtosopimuspytökirjan 3 §.

31 § Keskituntiansio

Sekä kuukausi- että tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota (KTA) käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

Työntekijän keskituntiansio saadaan jakamalla työntekijälle kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta maksettu palkka hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta vastaavien työtuntien määrällä.

Alle vuosineljänneksen kestäneessä työsuhteessa KTA lasketaan jakamalla edellisen kalenterikuukauden aikana maksettu palkka hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta tehtyjen työtuntien määrällä.

KTA:lla maksetaan:

- * sairausajan palkka
- * työajan lyhennysvapaan palkka
- * arkipyhävapaan palkka
- * koulutusajan palkka
- * tilapäisen palkallisen poissaoloajan palkka
- * äitiys- ja isyysvapaan palkka (Muutettu 1.2.2009 lukien)
- * varallaoloajan palkka

32 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle tilille. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kalenterikuukauden viimeisenä päivänä ja tuntipalkkaiselle työntekijälle kaksi kertaa kuukaudessa: kuukauden 1. – 15. päivien palkka kalenterikuukauden viimeisenä päivänä ja 16. – 31. päivien palkka seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä. Paikallisesti voidaan sopia, että tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan kerran kuukaudessa.

Jos työjakso päättyy kalenterikuukauden neljän ensimmäisen päivän kuluessa, työaikakorvaukset maksetaan kuun viimeisenä päivänä, joka tapauksessa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Palkanmaksun virhe korjataan viivytyksettä.

Työsuhteen päättyessä palkka, mahdolliset työaikakorvaukset ja vuosilomakorvaus suoritetaan työsuhteen päättymistä lähinnä seuraavana yleisenä palkanmaksupäivänä eli joko kuukauden 15. päivänä tai viimeisenä päivänä.

Työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä viipymättä palkkatodistuksen, josta ilmenee ainakin maksetun palkan suuruus.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

33 § Sairausajan palkka, perhevapaat ja terveystarkastukset

1. Sairausajan palkka

Työntekijälle maksetaan kultakin yhdenjaksoiseen sairauden tai tapaturman aiheuttamaan työkyvyttömyysaikaan sisältyviltä työpäiviltä palkkaa KTA:n mukaan seuraavasti:

Yhdenjaksoisen työsuhteen Kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
Alle kuukauden	1 viikko
Vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikkoa
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta tai kauemmin	8 viikkoa

Jos työntekijä on työtehtävissä häntä kohdanneen fyysisen väkivallan tai sen uhan vuoksi tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden aiheuttaman yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ajalta palkkaa 3 kuukaudelta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työkyvyttömyyden on todennut yrityksen työterveyslääkäri ja että työntekijä toimittaa työnantajalle sellaisen selvityksen, josta selviää, että työkyvyttömyys on aiheutunut työntekijää työtehtävissä kohdanneesta fyysisestä väkivallasta tai sen uhasta. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

2. Palkanmaksu edellyttää, että työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon työntekijällä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella, ja ettei sairautta ole tietten salattu työsopimusta solmittaessa.

3. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja sen arvioidun päättymisajankohdan. Työkyvyttömyys todetaan lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla selvityksellä. Lyhyissä sairauspoissaoloissa sairausajan palkan maksamisen perusteeksi riittää terveydenhoitajan tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää selvitystä tai lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän yrityksen työterveyslääkäriin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuslaskun.

4. Sairauslomat ovat yhdenjaksoisia, jollei työntekijä ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8: 7 §:n 2 momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

5. Mikäli työntekijän sairausloma alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 1 momentin mukaisesti. Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, hänelle maksetaan sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös 1 momentin mukaisten ajanjaksojenkin laskeminen. Sairausajan palkkaa aletaan maksaa uudelleen, jos työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päätyttyä ja 1 momentissa mainitut ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

6. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijälle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

7. Työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien kolmelta kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta kuudelta päivältä. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys- tai isyysloman alkamista vähintään kuusi kuukautta. Työnantajalla on oikeus nostaa Kelasta se sairausvakuutuslain mukainen päivärahaosuus, johon työntekijälle olisi oikeus palkallisen äitiys- tai isyysvapaan aikana. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä eikä isyys- tai äitiysrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä. Jos työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, sovelletaan tämän pykälän äitiys- ja isyysvapaan palkkaa koskevia määräyksiä niissä tilanteissa, joissa työntekijällä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus ottovanhemman vanhempain- tai isyysrahaan. Vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

8. Lakisääteiset terveystarkastukset

Työntekijän palkkaa ei vähennetä ajalta, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset kyseisiin tarkastuksiin tai jälkitarkastuksiin määrätylle työntekijälle sekä maksaa myös päivärahan, jos tarkastukset tehdään muulla paikkakunnalla. Korvaus matkustamiskustannuksista ja päiväraha maksetaan ao. yrityksessä kulloinkin voimassa olevien matkakustannusten korvausten mukaan.

9. Muut terveystarkastukset

Työntekijän palkkaa ei vähennetä, jos kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Muissa sairastumistapauksissa palkkaa ei vähennetä, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus.

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 sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

Terveyden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseksi liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella ja mikäli työntekijä ilmoittaa poissaolonsa ajankohdasta etukäteen siten, että poissaolo voidaan huomioida työvuoroluettelon laadinnassa.

10. Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (1315/89) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10:2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaoloajalta työnantaja ei maksa palkkaa.

34 § Tilapäiset poissaolot

1. Luottamustehtävät

Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä tämän työaikana pidetyn em. valtuuston, hallituksen, lautakunnan ja toimikunnan kokouksen tai lautakunnan ja toimikunnan vaalitoimituksen johdosta syntyneen työansion menetyksen siltä osin, kuin kunnan maksama ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa työntekijän ansionmenetyksen määrän. Erotus suoritetaan työntekijälle sen jälkeen, kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

2. Kutsunta

Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden

työpäivän säännöllisen työajan palkkaa vastaavan määrän. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä, säännöllisen työajan palkkaa vastaava määrä.

3. Merkkipäivät

Työntekijälle myönnetään hänen 50- ja 60-vuotispäivänsä palkalliseksi vapaapäiväksi, milloin merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

4. Lapsen sairastuminen

Työntekijän taikka muun hänen taloudessaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle palkkaa enintään kolmelta päivältä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, joka on tarpeen lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Lisäksi samoilla edellytyksillä työntekijällä on oikeus saada palkattomana neljäs työpäivä tilapäistä hoitovapaata työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaisesti. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja sijaisvanhempiin. Sairasta lasta voi palkallisesti hoitaa vain yksi henkilö kerrallaan. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

Yksinhuoltajaksi katsotaan tällöin myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Mikäli työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista, työntekijälle voidaan myöntää muun perheen jäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen sairastumispäiväksi palkallinen vapautus työstä. Työntekijälle myönnetään vastaava vapautus työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta sekä omaan avioliittoon vihkimispäivänään ja oman parisuhteen virallistamispäivänään. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

Läheisellä omaisella tarkoitetaan työntekijän lapsia ja vanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia ja vanhempia sekä työntekijän sisarusia.

5. Järjestölliset luottamustehtävät

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n tai Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokouksiin, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokouksiin. (muutettu 11.12.2008 lukien)

6. Reservin harjoitukset

Reservin kertausharjoitusten ajalta maksetaan palkka siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täyden kiinteän palkan ja perheetön 2/3-osaa siitä. Tätä määrystä sovelletaan myös väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

Ns. vapaaehtoisin kertausharjoituksiin ei sovelleta edellä olevaa määrystä.

7. Ansionmenetyksen korvaus

Edellä tässä pykälässä tarkoitettut ansionmenetykset (vapaapäivän palkka) korvataan keskituntiansion mukaan.

Työntekijä on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen korvattavaa vapaa-aikaa koskevan pyyntönsä perusteista. Vapaa-ajan järjestämisestä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

35 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä jäljempänä tässä pykälässä sovitun mukaisesti.

2. Työssäolopäivien veroiset päivät (14 työpäivän ansaintasääntö)

Työssäolopäivien veroisina, vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitettujen päivien lisäksi, pidetään ns. 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevien työntekijöiden osalta seuraavia päiviä, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtä:

- a) 21 §:ssä tarkoitettuja joustovapaita.
- b) vuosilomalain 7.2 §:n 2) kohdan sijasta työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään sairauden tai tapaturman vuoksi myönnettyä palkallista sairauslomaa.
- c) ammattiyhdistyskoulutusta ja yhteistä koulutusta koskevan sopimuksen mukaisia, työnantajan taloudellisesti tukemia ammattiyhdistyskoulutusta varten myönnettyjä opintovapaapäiviä, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti.
- d) tämän työehtosopimuksen 34 §:n 1, 2, 3 ja 4. kohdan mukaisia poissaoloja.
- e) kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myönnetty kuntoutusrahaa.
- f) työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokoukseen, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokoukseen osallistumista varten silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita.
- g) työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n tai Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten. (muutettu 11.12.2008 lukien)

3. Työssäolopäivien veroiset päivät (35 tunnin ansaintasääntö)

Sellaisen työntekijän, jonka vuosiloma määräytyy ns. 35 tunnin loman ansaintasäännön perusteella, työssäolopäivien veroiset päivät määräytyvät vuosilomalain mukaisesti.

4. Lomakausi ja talviloma

Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan kesälomana lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua talvilomana, ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita.

Jos työntekijä on erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, taikka tällöin tiedetään hänen saavan vuosilomansa aikana edellä tarkoitetun loman, on vuosiloma, jos asianomainen sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

5. Lomapalkka

Sekä kuukausi- että tuntipalkkaisen työntekijän vuosiloma-ajan palkka määräytyy alla olevan taulukon mukaan.

Työntekijän vuosilomapalkan ja vuosilomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus saadaan kertomalla hänen edellisessä kappaleessa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia tai palkkaliitteen 2 tarkoittamilla toimihenkilöillä 7 tuntia 30 minuuttia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 tai 37,5 osamäärällä.

Edellä mainittuja lomapalkkamääräyksiä ei sovelleta tapauksissa, joissa lomapalkka vuosilomalain 16 §:n ja 17 § 4 momentin mukaan maksetaan ns. prosenttikorvauksen muodossa.

6. Lomapalkan maksaminen

Vuosilomalain 15 §:stä poiketen vuosilomapalkkaa ei makseta etukäteen, vaan lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen jatkuessa lomakorvaus osa-aikatyöntekijälle maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

7. Lomaraha

Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun viimeisenä päivänä, maksetaan lomara-
haa jokaiselta hänen edellisestä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä.

Työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta.

Lomaraha maksetaan yhtenä eränä heinäkuun 15. päivänä, ellei paikallisesti toisin sovita pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä. Jos maksupäivä sattuu sunnuntai-, lauantai- tai juhlapäiväksi, lomaraha maksetaan edellisenä pankkien aukiolopäivänä. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

Lomaraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuutensa suorittamisen jälkeen palaa työhön ao. lain edellyttämällä tavalla sekä silloin, jos työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut työsopimuksen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahain vaihtamisesta kokonaan tai osittain joustova- paaksi.

VI MUUT MÄÄRÄYKSET

36 § Matka- ja muuttokustannusten korvaukset

Työntekijöiden matkakustannusten korvauksen, päivärahain ja ateriakorvauksen maksuperus- teiden suhteen noudatetaan, mitä niistä on liitteessä 4 sovittu.

Työnantaja ja työntekijä sopivat tarvittaessa siitä, että aiheutuneita muuttokustannuksia korva- taan työntekijälle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleenjärjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

37 § Vartijan asu

Työnantaja hankkii sisäministeriön määräysten mukaisen vartijan asun. Muut tehtävän edellyt- tämät asusteet tai varusteet kustantaa työnantaja.

Asujen pesusta sovitaan luottamusmiehen kanssa paikallisesti.

38 § Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii palveluksessaan olevalle henkilöstölle työtehtävien pätevän hoidon edistämiseksi. Työntekijän tulee osallistua kaikkeen työnantajan osoittamaan ammatilliseen koulutukseen. Perusteeton koulutuksesta kieltäytyminen katsotaan työstä kieltäytymiseksi.

Koulutusaika luetaan työajaksi, jos koulutukseen osallistuminen on pakollista ja välttämätöntä jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään. Lisäksi koulutuksen on tapahduttava lähinnä työpaikalla tai muussa tarkoituksenmukaisessa tilassa työlle ominaisissa olosuhteissa työvu- roluetteloon ennalta merkittynä työaikana.

Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin edellisen momentin mukaiseen henkilöstökou- lutukseen, korvataan työntekijälle aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys sekä koulu- tus- että matka-ajalta keskituntiansion mukaan laskettuna. Lisäksi korvataan koulutuksen aihe- uttamien suoranaisien kustannukset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, kor- vataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Tässä momentissa mainittuun koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Se, onko koulutustilaisuus tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukainen, todetaan ennen koulu- tustilaisuuteen ilmoittautumista.

Jos työnantaja antaa tai kustantaa työntekijälle ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaista jatkokoulutusta, tähän koulutukseen käytetty aika korvataan säännöllisen työajan ansiomenetyksenä keskituntiansion mukaan laskettuna. Koulutukseen käytetty aika ei ole työaikaa. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 6 kuukautta on kulunut viimeisen kurssijakson päättymisestä, työntekijä on velvollinen korvaamaan viimeisestä kurssijaksosta aiheutuneet kustannukset. Työnantaja saa kuitata tämän lopputilistä ottaen huomioon TSL 2:17 §:ssä mainitut rajoitukset. (Muutettu 1.2.2009 lukien)

39 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

40 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tämän palkasta palkanmaksukausittain joko Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n tai Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n (30.11.2008 saakka) taikka Ammattiliitto Suora ry:n (11.12.2008 lukien) jäsenmaksut, jotka tilitetään ao. liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

41 § Luottamusmiehet

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla allekirjoittaneiden järjestöjen jäsenillä on oikeus valita pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä siten kuin siitä erikseen sovitaan.

Luottamusmiehen tulee olla ao. yksikön työntekijä ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

Luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tai ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Luottamusmiehen varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

Luottamusmiehen asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan allekirjoittaneiden sopijaosapuolten välillä tehtyä luottamusmiessopimusta (liite 2).

42 § Työsuojeluvaltuutetun asema sekä yhteistoiminnan toteuttaminen

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen asemasta ja oikeuksista on voimassa mitä niistä on erikseen sovittu (liite 3).

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

43 § Järjestön toimitsijat

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön tai alajärjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen yksikön johdolle. Toimitsijoiden nimet on kirjallisesti ilmoitettava yhtiölle.

Toimitsijoilla on oikeus saada yksikön johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

44 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään ensi sijassa asiasta päättäneen esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.

Jos asianomaisessa tulosyksikössä ei päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava aluetasolla pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja alueen pääluottamusmies allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

Sen jälkeen asia voidaan sopimuksen mukaan viedä joko yrityksen ja ao. liiton valtakunnallisen pääluottamusmiehen ratkaistavaksi tai suoraan Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n tai Palvelualojen ammattiliitto PAM:n (30.11.2008 asti) taikka Ammattiliitto Suora ry:n (11.12.2008 alkaen) kesken selvittäväksi. Jommankumman sopijaosapuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Samoin voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 3 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

Siinä tapauksessa, etteivät sopijaosapuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan 2 kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Ellei asia kuulu sen toimivaltaan, voidaan se saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelystä. Työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi. Työnantaja, joka on 3 §:ssä määriteltyjen työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. Korvauksen suuruus ja määrä määräytyvät työsopimuslain 12 luvun 2 ja 3 §:ien mukaisesti. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa ei voida tuomita edellä mainitun korvauksen lisäksi, kun perusteettomasta irtisanomisesta määrätty korvaus on määrätty samojen velvollisuuksien rikkomisesta, joita säännellään työehtosopimuksella.

45 § Työntutkimukset

Työtehtävien muutoksilla pyritään työn tehokkuuden lisäämiseen niin, että työn sisältö ja työmenetelmät kehittyvät työn mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Työn rationalisoinnilla pyritään myös työntekijöiden ansiotason parantamiseen. Muutokset toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Työpaikalla järjestettävistä työmenetelmien muutoksista ja työntutkimuksista neuvotellaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Edellä mainituille on varattava riittävä mahdollisuus perehtyä työntutkimusten perusteisiin ja tuloksiin sekä niiden perusteella toimeenpantujen uudistusten vaikutuksiin etenkin palkkausjärjestelyissä ja työolosuhteissa. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.

46 § Sopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.10.2007 - 30.9.2011. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. (muutettu 26.11.2008)

47 § Työrauha

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

48 § Allekirjoitusmerkinnät

Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan liitteenä olevaa allekirjoittaneiden sopijaosapuolten kesken tehtyä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaa.

Tätä sopimusta on laadittu kolme samasanaista kappaletta, joista kukin sopijaosapuoli saa yhden.

Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

**Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
(30.11.2008 asti)**

Ammattiliitto Suora ry (11.12.2008 lukien)

PALKKALIITE 1 RAHANKÄSITTELYPALVELU - TEHTÄVÄT SEKÄ NÄIDEN TEHTÄVIEN PALVELUESIMIES/VUOROESIMIESTEHTÄVÄT

TES: 63

PL: A1

PL: A2

Soveltamisala:

Rahankäsittelypalvelu-tehtävät sekä näiden tehtävien palveluesimies /vuoroesimies-tehtävät.

Palkkausperusteet

Palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen, jota arvioidaan yhtenäisellä järjestelmällä. Kullekin tehtäväkokonaisuudelle/toimelle määritellään vaativuusryhmä tukeutuen osapuolten valitsemien viitetoimien määrittelyyn. Henkilön peruspalkka määräytyy sen vaativuusryhmän perusteella, johon hänen toimensa kuuluu (taulukkopalkka).

Taulukkopalkat (vähimmäiskuukausipalkat)

Palkkaryhmät muodostuvat tehtävien vaativuusryhmistä.

Kokemukslisä

Kokemukslisään oikeuttavaksi palvelusajaksi lasketaan yrityksessä työskennelty palvelusaika. Vartijan ammattitutkinnon ja turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon suorittaminen hyvitetään kokemusvuosilisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa yhden vuoden palvelusaikaa vastaavalla ajalla kummankin tutkinnon osalta. (Muutettu 1.2.2009 alkaen)

Kokemukslisät sisältyvät alla oleviin taulukkopalkkoihin.

Palkkaryhmät 101 - 104 (esim. suppea rahankäsittelytehtävä, keräilykuljetustehtävä ja holvityöntekijän tehtävä):

101 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa alle 3 vuotta

102 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 3 vuotta, mutta alle 7 vuotta

103 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 7 vuotta, mutta alle 10 vuotta

104 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 10 vuotta

Palkkaryhmät 201 - 204 (esim. laaja rahankäsittelijän, palveluryhmätyöntekijän, arvokuljettajan ja automaatin täyttösuunnittelijan tehtävä sekä ns. yhdistelmätehtävät):

201 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa alle 3 vuotta

202 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 3 vuotta, mutta alle 7 vuotta

203 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 7 vuotta, mutta alle 10 vuotta

204 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 10 vuotta

Palkkaryhmät 301 - 304 (esim. Rahanhuollon pääkassatehtävä, palveluesimies/ vuoro-esimiestehtävä):

301 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa alle 3 vuotta

302 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 3 vuotta, mutta alle 7 vuotta

303 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 7 vuotta, mutta alle 10 vuotta

304 Työntekijä, jolla on palvelusaikaa ainakin 10 vuotta

PL: A1

Taulukkokuukausipalkat 1.1.2009 lukien:		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
101	1 645	1 597
102	1 702	1 652
103	1 827	1 774
104	1 955	1 898
201	1 717	1 667
202	1 777	1 725
203	1 906	1 850
204	2 036	1 977
301	1 850	1 796
302	1 915	1 859
303	2 040	1 981
304	2 177	2 114

PL: A2

Taulukkotuntipalkat 1.1.2009 lukien: (jakaja= 163)		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
101	10,09	9,80
102	10,44	10,13
103	11,21	10,88
104	11,99	11,64
201	10,53	10,23
202	10,90	10,58
203	11,69	11,35
204	12,49	12,13
301	11,35	11,02
302	11,75	11,40
303	12,52	12,15
304	13,36	12,97

PL: A1

Taulukkokuukausipalkat 1.12.2010 lukien:		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
101	1 708	1 658
102	1 764	1 713
103	1 925	1 869
104	2 089	2 028
201	1 780	1 728
202	1 840	1 786
203	2 003	1 945
204	2 170	2 107
301	1 913	1 857
302	1 978	1 920
303	2 138	2 076
304	2 311	2 244

PL: A2

Taulukkotuntipalkat 1.12.2010 lukien: (jakaja= 163)		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
101	10,48	10,17
102	10,82	10,51
103	11,81	11,47
104	12,82	12,44
201	10,92	10,60
202	11,29	10,96
203	12,29	11,93
204	13,31	12,93
301	11,74	11,39
302	12,13	11,78
303	13,12	12,74
304	14,18	13,77

PKS - lisä

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan 3,0 %:n suuruinen lisä, joka sisältyy em. taulukkoihin.

Tehtävien muuttuminen

Kun henkilön tehtävät muuttuvat pysyväisluontoisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. Henkilön palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

Harjoitteluajan/työharjoitteluajan palkka

Työsuhteen alussa voidaan maksaa harjoittelun ajalta enintään kolmelta kuukaudelta vähintään 90 % ao. palkkaryhmän taulukkopalkasta tai yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain mukaisen vartijan pakolliseen koulutukseen välittömästi liittyvän työharjoittelun ajalta.

Tilapäinen siirtyminen vaativampiin tehtäviin (palkkaliitteen sisällä)

Henkilölle, joka toimii ylemmän palkkaryhmän tehtävässä yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää niin, että hän suorittaa kaikki toimen tehtävät, maksetaan lisäpalkkiota ao. taulukkopalkkojen erotus.

Henkilökohtainen palkanosa

Taulukkopalkan ja kokemuslisän lisäksi henkilölle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa tehtävästä riippuen työn tuloksellisuuden ja laadun, ammattitaidon, kehityskyvyn, yhteistyökyvyn ja muiden vastaavien tekijöiden perusteella.

PALKKALIITE 2 YLEISET TOIMIHENKILÖTEHTÄVÄT JA PÄÄLLIKÖTEHTÄVÄT

TES: 63

PL: B1

PL: B2

Soveltamisala:

Myyntitehtävät sekä yleiset toimistotehtävät ja niitä vastaavat tehtävät.
Suunnittelu- ja tutkimustehtävät sekä niihin läheisesti liittyvät tehtävät.
Aluejohtajan alaisina päällikkötehtävissä toimivat lukuun ottamatta aluemyyntipäälliköitä.

Provisiopalkkaiset

Myyntitehtävissä toimiviin, joille maksetaan provisiopalkkaa, ei sovelleta tämän palkkaliitteen määräyksiä.

Palkkausperusteet

Palkkaus perustuu toimihenkilön tehtävien vaativuuteen. Sen perusteella määräytyy taulukkopalkka.

Toimihenkilölle maksetaan taulukkopalkkaa korkeampaa palkkaa osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen perusteella.

Tehtävien vaativuus ja taulukkopalkat

Toimihenkilön tehtävien vaativuutta arvioidaan yhtenäisten perusteiden mukaisesti ja osapuolten kesken sovitulla yhtenäisellä arviointijärjestelmällä. Tämän mukaisesti toimihenkilön tehtäväkokonaisuudelle määräytyy vaativuusryhmä. Tarvittaessa osapuolet arvioivat tehtävien vaativuuden.

Palkkaryhmät muodostuvat tehtävien vaativuusryhmistä.

PL: B1

Taulukkokuukausipalkat 1.1.2009 lukien:		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
A00	1 644	1 596
B00	1 825	1 772
C00	2 147	2 084
D00	2 268	2 202

PL: B2

Taulukkotuntipalkat 1.1.2009 lukien: (jakaja= 160)		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
A00	10,28	9,98
B00	11,41	11,08
C00	13,42	13,03
D00	14,18	13,76

PL: B1

Taulukkokuukausipalkat 1.12.2010 lukien:		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
A00	1 691	1 642
B00	1 878	1 823
C00	2 208	2 144
D00	2 334	2 266

PL: B2

Taulukkotuntipalkat 1.12.2010 lukien: (jakaja= 160)		
PR	Pääkaupunki-seutu	Muu maa
A00	10,57	10,26
B00	11,74	11,39
C00	13,80	13,40
D00	14,59	14,16

Kun toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyväisluontoisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. Toimihenkilön palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

PKS - lisä

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan 3,0 %:n suuruinen lisä, joka sisältyy em. taulukkoihin.

Henkilökohtainen palkanosa

Taulukkopalkan lisäksi toimihenkilölle maksetaan henkilökohtaista palkanosaa tehtävästä riippuen työn tuloksellisuuden ja laadun, työkokemuksen, ammattitaidon, kehityskyvyn, yhteistyökyvyn ja muiden vastaavien tekijöiden perusteella.

Koeajan palkka

Koeajan palkka on vähintään 90 % asianomaisen palkkaryhmän taulukkopalkasta.

Sijaisuudet

Jos vaativampien tehtävien sijaisuuksista ei ole sovittu työsopimuksessa, sovitaan niistä ennen sijaisuuden alkamista ja ellei näin ole sovittu, maksetaan lisäpalkkiona ao. taulukkopalkkojen erotus edellyttäen, että sijaisuus kestää yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää.

SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA

1 § Yleistä

Ammattiyhdistyskoulutus on henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, jota työnantaja tukee taloudellisesti, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Yhteinen koulutus on työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, jonka järjestävät liitot tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

2 § Työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

Työnantajan taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta on luottamusmieskoulutus ja työsuojelukoulutus.

1. Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan luottamusmiessopimuksessa tarkoitettut luottamusmiehet ja näiden varamiehet, ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja sekä työsuojelusopimuksessa tarkoitettut luottamushenkilöt.

Mainitut koulutukseen oikeutetut voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

2. Työnantaja maksaa koulutuksen järjestäjälle koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena kurssirahan, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pitemmän kurssin osalta on 1.1.2009 alkaen 45 euroa (46 euroa 1.12.2010 alkaen) opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahaa maksetaan puolet kurssirahan koko määrästä. Kurssiraha maksetaan enintään kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohden.

3. Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti.

Ansionmenetys korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta KTA:n mukainen palkka.

4. Henkilön on haettava vapautusta työtehtävistään koulutustilaisuutta varten. Hakemus on tehtävä vähintään kolme viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos tilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen, jos tilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

Jos vapaan myöntäminen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle, työnantajalla on oikeus siirtää vapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään. Mikäli työnantaja käyttää edellä tarkoitettua siirto-oikeuttaan, tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle viimeistään 10 päivää ennen koulutustilaisuuden alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

3 § Opintovapaa

Muu kuin edellä 2 §:ssä mainittu työntekijä voi osallistua palkattomaan AY-koulutukseen opintovapaalain säännösten mukaisesti.

Henkilö voi osallistua yhden kuukauden ajan kalenterivuodessa 2 §:n mukaiseen taloudellisesti tuettuun ammattiyhdistyskoulutukseen ilman, että se vähentää opintovapaalain mukaista opintovapaa-aikaa.

4 § Opetusohjelmien hyväksyminen

Henkilöstöjärjestön tulee toimittaa Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto TIKLI ry:lle esityksensä ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelmaksi viimeistään kaksi kuukautta ennen kalenterivuoden alkua.

Edellä 2 §:ssä tarkoitetun ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelmat hyväksytään kalenterivuositain ja niitä tarkistetaan puolivuositain sopimuksen mukaisiksi koulutustilaisuuksiksi yrityksen ja yrityksessä edustettuna olevan henkilöstöjärjestön yhteisesti sopimalla tavalla.

5 § Yhteinen koulutus

Yhteiseen koulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti. Ansionmenetyks korvataan maksamalla KTA:n mukainen palkka. Koulutusajalta ei makseta lisä - eikä ylityökorvausta eikä muitakaan työaikakorvauksia. Matka-ajan palkkaa ei makseta työajan ulkopuolella matkustamiseen kuluneelta ajalta. Koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset korvataan työntekijälle. Suoranaisiin kustannuksiin kuuluvat matkakustannukset korvataan matkakustannusten korvaamisesta voimassa olevien säännösten mukaan.

Yhteiseen koulutukseen osallistumisesta sovitaan liittojen kesken tai yrityksessä taikka esimiehen ja työntekijän kesken yhteistoimintalain 5 luvun 27 §:n mukaisesti.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n, Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n (30.11.2008 asti) ja Ammattiliitto Suora ry:n (11.12.2008 alkaen) välisessä työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmiesjärjestelmä toteutetaan siten, kuin tässä sopimuksessa ja mainitussa työehtosopimuksessa on sovittu. Mikäli edellä tarkoitettu työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa, noudatetaan kuitenkin sen luottamusmiehiä koskevia määräyksiä edelleenkin niin kauan, kuin tämä sopimus on voimassa.

2 § Luottamusmiehen käsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa niitä luottamusmiehiä, joiden valitsemisesta tai asettamisesta on sovittu allekirjoittaneiden työehtosopimuspuolten välisessä työehtosopimuksessa.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

Luottamusmiesten valinnasta tai asettamisesta on voimassa, mitä edellä 1 ja 2 §:ssä tarkoitettussa työehtosopimuksessa on sovittu.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Päälouottamusmiesten ja luottamusmiesten määrästä ja toimialueista sekä päälouottamusmiesten mahdollisesta säännöllisesti toistuvasta vapautuksesta sovitaan ao. yhtiössä seuraavasti: päälouottamusmiesten osalta yhtiön ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n tai Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n (30.11.2008 asti) tai Ammattiliitto Suora ry:n (11.12.2008 alkaen) kesken sekä luottamusmiesten osalta työnantajan edustajan ja ao. päälouottamusmiehen kesken.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta.

Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Jos pääluottamusmieheksi asetetun henkilön varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon yrityksen taikka luottamusmiehen toimialueeksi sovitun työpiirin tai työpisteen olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Sovittuun työpiiriin tai työpisteeseen valitun luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Pääluottamusmiehen, alueellisten luottamusmiesten tai työsuojeluvaltuutetun henkilöstä johtuvan irtisanomisen perusteet käydään läpi liittojen välisissä neuvotteluissa ennen irtisanomisen toteuttamista. Pääluottamusmiehen, alueellisten luottamusmiesten tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purusta on ilmoitettava liitoille.

Luottamusmies irtisanotaan kirjallisesti. Irtisanomisaika on työehtosopimuksessa sovitun mukainen, ellei työsopimuksesta muuta johdu. Ilmoituksesta tulee ilmetä irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle tai Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle (30.11.2008 asti) taikka Ammattiliitto Suora ry:lle (11.12.2008 lukien). Paikallisen luottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus valinnasta ilmoittaneelle ammattiosastolle.

Irtisanomisaikaa ei kuitenkaan noudateta eikä edellä tarkoitettuja ilmoituksia tarvitse antaa, milloin työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen, taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen

oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on edustaa työehtosopimuksen allekirjoittanutta järjestöä tai sen rekisteröityä alayhdistystä taikka ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta järjestötahon tai työntekijän välillä.

6 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Pyydetyt tiedot on toimitettava luottamusmiehelle viimeistään kun kaksi viikkoa on kulunut pyynnön esittämisestä, ellei toisin sovita.

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada päivitettyt tiedot työntekijöiden nimistä, palkkaryhmistä, työsuhteen alkamisajankohdasta ja työsuhteen muodosta sekä osa-aikaisten osalta työaika ja määräaikaisten työntekijöiden osalta määräaikaisuuden peruste. Alueellisilla luottamusmiehillä on oikeus saada em. tiedot pyydettäessä oman alueensa osalta. Tietoja ei saa antaa palkkaryhmistä siltä osin kun ryhmässä olevien lukumäärä on niin pieni, että henkilöt olisivat siitä tunnistettavissa (alle 5 henkilöä).

Päälouottamusmiehellä on tehtävänsä hoitamista varten oikeus saada tiedot omalla toimialueellaan tai työpaikassaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla tai toimialueella olevasta työvoimasta.

7 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika.

Jos asianomainen luottamusmies saatuaan 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuranneena toisena työpäivänä sitä vaatii, on hänellä oikeus antaa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja sen tarpeellisuudesta ja siihen liittyvistä haittatekijöistä lausuntonsa viikon kuluessa. Edellä tarkoitettua käsittelyä ei luottamusmies voi kuitenkaan vaatia, silloin kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota ao. yksikön henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai milloin kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen kiireellinen työ taikka suunnittelu-, asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yksikön omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista tai mikä vaatii erityiskalustoa.

Milloin yksikön tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, ovat em. menettelyn esteenä, työnantaja voi tehdä asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää ilmoitusmenettelyä, mutta asia tulee käsitellä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla on työnantajan selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten alue- tai pääluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Arvioitaessa luottamusmiestehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikamäärää on huomiota kiinnitettävä mm.

- työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään sekä tuotannon luonteeseen,
- siihen, noudatetaanko työpaikalla aika- vai suorituspalkkausjärjestelmää,
- siihen, missä määrin käytössä oleva palkkausjärjestelmä edellyttää jatkuvia neuvotteluja, esim. sopimista yksittäisistä urakkahinnoista jne.,
- käytössä olevien suorituspalkkausjärjestelmien luonteeseen, kuten yksittäisten urakoiden lukumäärään,
- siihen, missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä tai jatkuvasti vaihtuvia,
- pääluottamusmiehen tai ammattiosaston luottamusmiehen edustamiin ammattiosastoihin kuuluvien työntekijöiden lukumäärään sekä
- pääluottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Mikäli pääluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävänsä sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa pääluottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Luottamusmiesten säännöllistä ajankäyttöä koskee seuraava edustettavien lukumäärän perusteella määräytyvä taulukko:

- 50 - 99 edustettavaa, 1 päivä 3 viikon työjaksossa
- 100 - 299 edustettavaa, 3 päivää 3 viikon työjaksossa
- vähintään 300 edustettavaa, 4 päivää 3 viikon työjaksossa.

Paikallisesti voidaan ajankäytöstä sopia toisinkin, kiinnittäen huomiota edellä tässä pykälässä mainittuihin perusteisiin.

Vapautuksen määrää laskettaessa sama henkilö tai henkilöryhmä voidaan laskea vain yhden luottamusmiehen hyväksi.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävänsä sinä aikana. Kiireellisten, luottamusmiestehtävään kuuluvien tehtävien lyhytaikaista hoitamista varten tulee työnjohdon antaa luottamusmiehelle vapautusta muunakin työtehtävien kannalta sopivana ajankohtana.

Muulle kuin em. säännöllisesti vapautetulle luottamusmiehelle työnantaja myöntää tarvittaessa tilapäistä vapautusta työn kannalta sopivimpana aikana.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

Mikäli pääluottamusmies on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, työnantaja korvaa hänen ansionmenetyksensä näiltä ajoilta, ellei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Työnantaja korvaa pääluottamusmiehelle luottamusmiestehtävien hoitamista varten 8 §:n 1 momentin nojalla tilapäisesti myönnetystä vapaa-ajasta johtuvan ansionmenetyksen, ellei muunlaisesta korvauserusteesta ole sovittu.

Edellä mainitulla luottamusmiehen ansiolla tarkoitetaan KTA:n mukaista palkkaa.

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Milloin pääluottamusmies tahi muu luottamusmies, jonka toimialue sitä edellyttää, työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä luottamusmiestehtäviinsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten, matkustaa työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

9 a § Luottamusmiespalkkio

Luottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio määräytyy luottamusmiehen edustamien työsopimussuhteisten henkilöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

1.1.2009 alkaen:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Luottamusmiespalkkio euroa/kk
1	10 – 49	46 euroa
2	50 – 99	68 euroa
3	100 - 299	73 euroa
4	vähintään 300	90 euroa

1.12.2010 alkaen:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Luottamusmiespalkkio euroa/kk
1	10 – 49	47 euroa
2	50 – 99	70 euroa
3	100 - 299	75 euroa
4	vähintään 300	93 euroa

Edellä olevasta poiketen pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiespalkkiota 1.1.2009 alkaen 169 euroa kuukaudessa ja 1.12.2010 alkaen 174 euroa kuukaudessa edustettavien työsopimussuhteisten henkilöiden lukumäärästä riippumatta.

Silloin kun pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen tehtäviään kalenterikuukaudessa yhdenjaksoisesti yli 15 päivän ajan, maksetaan luottamusmiespalkkio kyseiseltä kalenterikuukaudelta pääluottamusmiehen /luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.

Tätä luottamusmiespalkkiota ei suoriteta lainkaan luottamusmiestehtäviä tai yhdistettyjä luottamusmies- ja työsuojelutehtäviä päätoimisesti hoitavalle.

10 § Luottamusmiesten koulutus

Sopimuspuolet pitävät suotavana, että luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Koulutuskustannusten korvaamisesta on voimassa, mitä siitä on koulutus sopimuksissa erikseen sovittu.

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

11 § Luottamusmiesten toimitilat

Työnantaja järjestää päluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät, paikan, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi on luottamusmiehelle järjestettävä mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Päluottamusmiehelle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

12 § Neuvottelujärjestys

Neuvottelujärjestyksen osalta noudatetaan, mitä siitä on allekirjoittajapuolten välisessä työehtosopimuksessa sovittu.

13 § Luottamusmiesten varamies

Milloin päluottamusmiehelle taikka luottamusmiehelle on valittu varamies, noudatetaan hänen nähden tämän sopimuksen määräyksiä vain silloin, kun hän hoitaa työehtosopimuksessa sovitun ilmoituksen perusteella luottamusmiestehtäviä.

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA

1 §

Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu määräytyy lain mukaan. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta voidaan sopia. Työsuojeluvaltuutetulle myönnetään vapautusta 70 % pääluottamusmiehen vapautuksesta.

Lisäksi paikallisesti voidaan sopia työsuojeluasiamiesten valinnasta. Työsuojeluasiamiehelle voidaan antaa tilapäistä vapautusta työtehtävistä työnantajan kanssa sopien sen mukaan kuin työsuojeluasiamiehen tehtävät sitä vaativat.

2 §

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka säännöllisesti tai tilapäisesti varsinaisista työtehtävistään vapautettu työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies menettää työaikanaan työsuojelutehtäviä hoitaessaan, maksamalla heille siltä ajalta KTA:n mukaisen palkan.

Jos edellä mainitut henkilöt vapaa-aikanaan suorittavat työnantajan kanssa sovittuja työsuojelun yhteistoimintatehtäviä, maksetaan heille lisä- ja ylityöstä korvausta samojen perusteiden mukaan kuin heidän varsinaisessa työssään taikka sovitaan heidän kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 70 % pääluottamusmiehen korvauksesta.

3 §

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

Työsopimuslain em. määräyksiä on soveltuvin osin noudatettava myös työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi. Näitä määräyksiä on soveltuvin osin noudatettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen henkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja yrityksen yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa tulee kiinnittää huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun tehtävien keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

MATKUSTAMINEN

1. Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat. Matkat on tehtävä tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

2. Matka alkaa työpaikalta ja päättyy työpaikalle ellei matkalle lähdetä suoraan kotoa tai ellei matkalta palata suoraan kotiin.

3. Työnantaja korvaa kaikki ylimääräiset ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4. Työntekijän omalla tai hallitsemallaan autolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta (=ajokilometrikorvausta) verohallituksen kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti. (Muutettu 1.1.2009 alkaen)

5. Kun erityinen työn tekemisaika on yli 15 kilometrin etäisyydellä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta sekä lisäksi erityinen työn tekemisaika on yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- kokopäiväraha: matka on kestänyt yli 10 tuntia,
- osapäiväraha: matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden vähintään kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus kulloinkin vahvistaa verovapaaksi. (Muutettu 1.1.2009 alkaen)

6. Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun taikka hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuoneella tarkoitetaan kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

7. Yöpymiskustannusten korvaustavat ovat:

- hotellimajoitus: Hotellimajoituksen enimmäismäärät matkavuorokautta kohden ovat vuonna 2009 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 158 euroa ja muissa kunnissa enintään 97 euroa.
- yömatkaraha: Jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa vuonna 2009 kymmenen (10) euron suuruisen yömatkarahan yöltä.
- makuu- tai hyttipaikka: Yöltä (kello 21.00 – 7.00), ei makseta yömatkarahaa.

8. Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työvuoroluettelon edellyttämänä vapaapäivänä kotimaassa suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka hänen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään 7 tunnilta 30 minuutilta tai 8 tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

9. Ulkomaan päivärahan määräytymisperusteet ovat kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaiset ja päivärahan ja hotellikorvausten enimmäismäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan. (Muutettu 1.1.2009 alkaen)

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

10. Jos työ työnantajan toimeksiannosta tehdään vähintään 2 kilometrin päässä työntekijän toimipaikasta eikä työntekijällä ole työn vuoksi mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, hänelle maksetaan siitä aiheutuvien kustannusten korvauksena ateriakorvausta, jonka suuruus vuonna 2009 on 8,75 euroa. Ateriakorvausta ei makseta samanaikaisesti päivärahan kanssa.

Jos työntekijä edellä tarkoitetuissa oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli normaalin työajan, maksetaan hänelle tästä aiheutuvien kustannusten korvauksena edellisen lisäksi toinen ateriakorvaus, jonka suuruus vuonna 2009 on 8,75 euroa.

Soveltamisohje:

Ateriakorvaukseen oikeuttavalla ruokailutauolla tarkoitetaan myös työaikalain 28 § 3 momentissa tarkoitettua moottoriajoneuvon kuljettajalle annettavaa lepoaikaa. Ateriakorvausta ei kuitenkaan makseta, mikäli työnantaja on järjestänyt työntekijälle kustannustasoltaan saman arvoisen ateriointimahdollisuuden sekä varsinaisessa työpaikassa että työskentelykohteessa.

11. Matkakustannusten korvausten euromäärät 1.1.2009 alkaen määräytyvät verohallituksen kulloinkin voimassa olevan niitä koskevan päätöksen mukaisesti. Hotellikorvausten enimmäismäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

**TIETO- JA TEKNIikka -ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY
POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN UNIONI PAU RY
PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY**

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 3.10.2007

Paikka: Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto
TIKLI ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä:

TIKLI ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni

Palvelualojen ammattiliitto

PAU ry

PAM ry

Harri Hietala

Esa Vilkuna

Jyrki Sinkkonen

Timo Sankari

Esko Hietaniemi

Tanja Leskinen

Harri Veijola

Heidi Nieminen

Kaisa Kauppinen

Markku Virtanen

Jukka Tapiomaa

Elisa Ihalainen

Paula Peittola

1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 3.10.2007 allekirjoitettu saavutetun neuvottelutuloksen mukainen rahankäsittelypalvelut -alan tehtäviä koskeva työehtosopimus. Samalla todettiin, että voimassa oleva 15.12.2004 allekirjoitettu työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 30.09.2007. Uusi sopimuskausi alkaa 1.10.2007 ja päättyy 30.11.2008.

2 § Palkankorotukset vuonna 2007

1. Taulukkopalkat ja henkilökohtainen palkka 1.10.2007

Taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 25 eurolla.

Työntekijän/toimihenkilön henkilökohtainen palkka nousee taulukkokorotuksen verran sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Uudet palkkataulukot ovat liitteenä.

2. Luottamusmieskorvaukset

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 6 % 1.10.2007

3 § Palkankorotukset v. 2008

1. Taulukkopalkat ja kiinteä henkilökohtainen palkka 1.3.2008

Taulukkopalkkoja korotetaan 75 eurolla palkkaliitteen 1 palkkaryhmissä 101, 102, 201 ja 202 ja

muissa palkkaliitteen 1 palkkaryhmissä 82 eurolla sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2008. Henkilökohtaisen palkan korotus on kuitenkin vähintään 4 %.

Palkkaliitteessä 2 korotetaan taulukkopalkkoja 82 eurolla. Henkilökohtaisen palkan korotus on kuitenkin vähintään 4 %.

Työntekijän/toimihenkilön henkilökohtainen palkka nousee vähintään taulukkokorotuksen verran, kuitenkin vähintään 4 % sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2007 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Uudet taulukkopalkat liitteenä.

2. Vuorotyö ja olosuhdelisät

Euromääräisiä olosuhdelisiä korotetaan 1.3.2008.

Uudet olosuhdelisät 1.3.2008:

Ilta- ja yötyö

17-21 1,11 €

21-06 2,22 €

Lauantaityö

00-06 2,22 €

06-21 1,11 €

21-24 2,22 €

Muissa kuin euromääräisissä olosuhdelisissä korotusvaikutus huomioidaan 1.3.2008 jälkeen ensimmäisenä alkavan työjakson alusta lukien työaikakorvauksissa ja maksetaan seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

4 § Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten euromäärät määräytyvät koko työehtosopimuskauden ajan vuoden 2007 verohallituksen päätösten mukaisesti.

5 § Uudistetut kirjaukset

Todettiin, että edelleen on voimassa 22.2.2002 tehdyn allekirjoituspöytäkirjan 5 §:n mukainen rinnakkaissopimuskielto: Sopijapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

Todettiin, että työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan liitteinä olevat työehtosopimuksen 9 §:n soveltamista koskevat ohjeet ovat edelleen voimassa. (Osa-aikaeläkkeelle siirtyvän työaika ja työajan lyhennysvapaata koskeva soveltamisohje ei kuitenkaan ole työehtosopimuksen osa.)

Todettiin, että Falck Cash Services Oy:tä koskevan 15.12.2004 tehdyn työehtosopimuksen lisäpöytäkirjan 4 § on edelleen voimassa.

6 § Muutetut työehtosopimusmääräykset

Kirjataan työehtosopimukseen osapuolten sopimat muutokset.

7 § Työryhmien asettaminen

1. Työehtosopimuksen 35 §:ää koskevat muutokset

Asetetaan työryhmä tarkastelemaan työehtosopimuksen 35 §:n määräyksiä osapuolten muutosesitysten ja vuosilomalain muutosten johdosta.

Työryhmän tulee tehdä ehdotuksensa 31.1.2008 mennessä ja muutoksesta työehtosopimukseen pyritään sopimaan 28.2.2008 mennessä. Uudet määräykset tulisi ottaa käyttöön 1.4.2008 alkavalle lomanmääräytymisvuodelle.

2. Työehtosopimuksen palkkamääräysten ja matkustamismääräysten kehittämistä (liite 4) koskeva työryhmä.

Asetetaan työryhmä, jonka tehtävänä on työehtosopimuskaudella kehittää työehtosopimuksen palkkamääräyksiä ja matkustamista koskevia määräyksiä. Työryhmän tulee tarkastella alan palkkauksen tasoa suhteessa muihin työehtosopimuksiin, joita noudatetaan samankaltaisissa tehtävissä.

Työryhmän tulee tehdä esityksensä huhtikuun 2008 loppuun mennessä.

Työryhmässä tehdyt esitykset pyritään käsittelemään niin, että määräykset saadaan käyttöön seuraavan työehtosopimuskauden alussa.

3. Joulukauden ruuhkatyökorvauksen muuttamista koskeva työryhmä

Asetetaan työryhmä, jonka tehtävänä on laatia ehdotus G4S Oy:tä koskevan 22.2.2002 allekirjoitetun työehtosopimuspöytäkirjan 2 § 8. kohdan mukaisen joulukauden ruuhkatyökorvauksen korvaamiseksi uudella korvauksella.

Työryhmän tulee tehdä ehdotuksensa 15.11.2007 mennessä. Jos työryhmä ei pääse ratkaisuun asetetussa määräajassa, asia siirretään piirisovittelijan ratkaistavaksi.

8 § Sopimuksen sitovuus

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.10.2007.

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty:

Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

**TIETO- JA TEKNIikka -ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY
POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN UNIONI PAU RY**

**RAHANKÄSITTELYPALVELUT-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLON
JATKAMINEN**

Aika 26.11.2008

Paikka: Tieto- ja tekniikka -alojen työnantajaliitto
TIKLI ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä:
TIKLI ry Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

Harri Hietala	Esa Viikuna
Timo Sankari	Esko Hietaniemi
Kaisa Kauppinen	Arto Sieranta
Sari Nylander	Markku Virtanen
Elisa Lindroth	Katja Heikkilä
Paula Peittola	

1 § Työehtosopimuksen voimassaolon jatkaminen

Allekirjoittaneet osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että syntyneessä tilanteessa ja kireän aikataulun vuoksi ei ole edellytyksiä solmia uutta työehtosopimusta rahankäsittelypalvelut-alalle. Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet rahankäsittelypalvelut-alan 1.10.2007 voimaantulleeseen työehtosopimuksen voimassaolon jatkamisesta 30.9.2011 saakka.

Voimassaoloa jatketaan sopimusta muuttamatta. Palkkoja korotetaan jäljempänä mainitulla tavalla.

2 § Palkankorotukset sopimuskaudella

PALKKALIITE 1

Taulukkoja (muu maa) korotetaan seuraavasti. Taulukkokorotukset leikkaavat henkilökohtaisia palkanosia. PKS-lisän suuruus on 3 %, joka lasketaan muun maan taulukkokorotusten jälkeen.

1.1.2009 (muu maa)

palkkaryhmä	Taulukon korotus
104, 204, 304	250 €
103, 203, 303	180 €
Muut palkkaryhmät	120 €

Henkilökohtaiset palkat nousevat vähintään 120 €

1.12.2010 (muu maa)

Palkkaryhmä	Taulukon korotus
104, 204, 304	130 €
103, 203, 303	95 €
Muut palkkaryhmät	61 €

Henkilökohtaiset palkat nousevat vähintään 61 €

PALKKALIITE 2

Sekä taulukoita että henkilökohtaisia palkkoja korotetaan seuraavasti:

1.1.2009	5,65 %
1.12.2010	2,9 %

PKS-lisän suuruus on 3 %, joka lasketaan muun maan taulukkokorotusten jälkeen.

Vuoro- ja olosuhteellisia sekä koulutusrahaa ja luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.1.2009 alkaen 6 prosenttia ja 1.12.2010 alkaen 3 prosenttia. Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten euromäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

3 § Työryhmien asettaminen

Asetetaan työryhmä tarkastelemaan työehtosopimuksen sisällön kehittämistä.

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty:

Tieto- ja tekniikka –alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

RAHANKÄSITTELYPALVELUT-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

LIITYNTÄPÖYTÄKIRJA

Aika: 11.12.2008

Paikka: TIKLI ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä: Harri Hietala, TIKLI ry
Elisa Lindroth, TIKLI ry
Esa Viikuna, PAU ry
Arto Sieranta, PAU ry
Tarja Lankila, Suora ry
Pia Ahonen, Suora ry
Pasi Nieminen, Suora ry

1 § Pöytäkirjan tarkoitus

Tällä pöytäkirjalla allekirjoittaneet ovat sopineet, että Ammattiliitto Suora ry yhtyy aiempien sopijapuolten suostumuksella rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimukseen työehtosopimuslain 4.1 §:n 1) kohdan mukaisesti ja sopimus tulee täten sitomaan Ammattiliitto Suoraa tämän pöytäkirjan allekirjoittamisesta lukien.

2 § Poikkeus työehtosopimuksen 41 §:ssä ja liite 2:ssa oleviin määräyksiin

Huolimatta siitä, mitä edellä on todettu, sopivat allekirjoittaneet osapuolet tällä pöytäkirjalla, että TES:n 41 § ja TES:n liite 2:n soveltamisesta on Ammattiliitto Suoran osalta sovittava yrityksissä 1.2.2009 mennessä. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, siirtyy asia liittojen välillä päätettäväksi.

3 § Työehtosopimuksen neuvottelemisen

Alan työehtosopimusneuvottelut käydään jatkossa TIKLI ry:n ja PAU ry:n ja Suora ry:n muodostaman neuvottelukunnan välillä.

4 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus tulee voimaan 11.12.2008

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY

POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN UNIONI PAU RY

AMMATTILIITTO SUORA RY

LIITE

Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä seuraavasta työehtosopimuksen 9 §:n soveltamisesta:

Osa-aikaeläkkeelle siirtyneen / siirtyvän työaika ja palkka vuosina 2009 – 2011.

Kokoaikatyöstä osa-aikaeläkkeelle siirtyneen / siirtyvän työntekijän keskimääräinen **viikkotyöaika** osa-aikatyössä on työsopimuksessa sovitun prosenttiluvun mukainen osuus työehtosopimuksen 9 §:n 1. kohdan mukaisesta keskimääräisestä viikkotyöajasta:

- vuonna 2009 36,7 tuntia (= 36 t 42 min / vko)
- vuonna 2010 36,9 tuntia (= 36 t 54 min / vko)
- vuonna 2011 36,9 tuntia (= 36 t 54 min / vko)

Esim. 1 (v. 2009)

$50 \% \times 36,7 \text{ t} = 18 \text{ t } 21 \text{ min / vko.}$

Esim. 2 (v. 2010 ja 2011)

$50 \% \times 36,9 \text{ t} = 18 \text{ t } 27 \text{ min / vko.}$

Tähän työaikaan sisältyvät työehtosopimuksen (10 §) mukaiset arkipyhävapaat, joten työntekijän viikkotyöaika on myös ko. arkipyhäviikoilla sovitun prosenttiluvun perusteella lasketun pituinen.

Työntekijän osa-aikatyön **kuukausipalkka** on työsopimuksen mukaisen prosenttiluvun (esim. 50 %) mukainen osuus hänen kokoaikatyön (esim. 1500 E) mukaisesta palkastaan eli esi-merkkitapauksessa $50 \% \times 1500 \text{ E} = 750 \text{ euroa.}$

Työntekijällä ei ole oikeutta erillisiin työajan lyhennyspäiviin eli "pekkasiin".

LIITE

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN RAHANKÄSITTELYPALVELUISSA

Työehtosopimuksen 9 §:n täsmentämiseksi on sovittu seuraavaa:

Vapaan kertyminen

Työajan lyhennysvapaata kertyy säännöllisistä tehdyistä työpäivistä seuraavasti

18 työpäivää	=	1 vapaa päivä
36 työpäivää	=	2 vapaa päivää
54 työpäivää	=	3 vapaa päivää
72 työpäivää	=	4 vapaa päivää
90 työpäivää	=	5 vapaa päivää
108 työpäivää	=	6 vapaa päivää
125 työpäivää	=	7 vapaa päivää
142 työpäivää	=	8 vapaa päivää
159 työpäivää	=	9 vapaa päivää
176 työpäivää	=	10 vapaa päivää
193 työpäivää	=	11 vapaa päivää
210 työpäivää	=	12 vapaa päivää
215 työpäivää	=	12,5 vapaa päivää

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi työntekijälle rinnastetaan työehtosopimuksen 33 § - 34 §:n ja 38 §:n mukaiset poissaolot säännöllisestä työvuorosta siltä osin kuin niistä maksetaan palkkaa.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään työntekijältä muut kuin 9 §, 10 § ja 35 §:n mukaiset vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen perustuvat palkalliset vapaat tai vuosilomajärjestelyt.

Vapaapäivänä tehty työ

Mikäli työntekijälle on annettu työajanlyhennysvapaa työvuoroluetteloon ja tämän jälkeen sovitaan työvuorosta vapaapäivälle, on sovittava myös vapaan siirtymisestä pidettäväksi myöhempänä ajankohtana. Ko. viikon työajasta ylityötä on vahvistetun säännöllisen työajan ylittävä työaika

Mikäli työntekijän kanssa on sovittu työajan lyhennysvapaan antamisesta osapäivänä ja tämän jälkeen ko. päivää jatketaan suunnitelmasta poiketen työvuoron jatkamisella, korvataan suunnitelmasta poikkeava työ ylityömääreiden mukaan.

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Postiosoite: PL 264, 00121

Käyntiosoite: Yrjönkatu 13 A 5. krs

Puhelin: 020 595 5000

Fax: 020 595 5001

www.tikli.fi

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

Postiosoite: John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki

Puhelin: (09) 613 116

Fax: (09) 6131 1750

www.pau.fi

Ammattiliitto Suora ry

Postiosoite: Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

Puhelin: (09) 229 141

Fax: (09) 2291 4300

www.suora.fi