



INFORMAATIOLOGISTIIKKA-ALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2009 – 30.9.2011

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

SISÄLLYSLUETTELO

I SOVELTAMISALA	3
1 § Sopimuksen soveltamisala	3
II TYÖSUHDE	3
2 § Työnjohto	3
3 § Työsopimus	3
4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen	4
III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET	5
5 § Säännöllinen työaika	5
6 § Työajan järjestäminen ja keskimääräinen työaika	5
7 § Arkipyhät	6
8 § Työajaksi luettava aika	7
9 § Poissaolon vaikutus keskimääräiseen työaikaan	7
10 § Työajan tasoittumisjärjestelmä	8
11 § Työvuoroluettelo	8
12 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä	8
13 § Päivittäiset lepoajat ja vuorokausilepo	9
14 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät	9
15 § Lisä- ja ylityö	9
16 § Ilta- ja yötyölisä	10
17 § Lauantaityökorvaus	11
18 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä	11
19 § Hälytysraha	11
20 § Joustovapaa	12
21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen	15
22 § Muut työaikaan koskevat määräykset	15
IV PALKKAUS	16
23 § Palkat ja palkkaperusteet	16
24 § Keskipäiväansio ja keskituntiansio	17
25 § Palkanmaksu	18
26 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät	18
V POISSAOLOT	18
27 § Sairausajan palkka	18
28 § Terveystarkastukset	20
29 § Perhevapaat	20
30 § Tilapäiset poissaolot	21
VI VUOSILOMA	22
31 § Vuosiloman ansainta	22
32 § Vuosilomapalkka	23
33 § Vuosiloman antaminen	24
34 § Lomaraha	25
35 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä	25
VII MUUT MÄÄRÄYKSET	26
36 § Paikallinen sopiminen	26
37 § Matkakustannusten korvaukset	26
38 § Henkilöstökoulutus	27
39 § Ryhmähenkivakuutus	27
40 § Jäsenmaksujen periminen	27
41 § Luottamusmiehet	27
42 § Työsuojeluvaltuutetut	27
43 § Järjestön toimitsijat	28
44 § Työntutkimukset	28
45 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	28

46 §	Sopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen	29
47 §	Työrauha	29
48 §	Allekirjoitusmerkinnät	29
PALKKALIITE 1		30
PALKKALIITE 2		36
LIITE 1: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA		42
LIITE 2: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS		44
LIITE 3: TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA		50
LIITE 4: MATKUSTAMINEN		51
LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN		53
TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA		54

INFORMAATIOLOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

I SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan työntekijöihin ja toimihenkilöihin Itella Information Oy:ssä sekä Itella Oyj:n tietotekniikkatehtävissä ja niihin rinnastettavissa tehtävissä.

Jäljempänä tässä työehtosopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös toimihenkilöä ellei erikseen toisin mainita.

Tätä sopimusta ei sovelleta henkilöön, joka kuuluu palkkaliitteen 1 vaativuusryhmään 9-12 tai niitä vaativampiin tehtäviin. Työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät mm. henkilöt, jotka edustavat työnantajaa henkilöstön palkka- ja työehtoja määriteltäessä, henkilöt joilla on itsenäinen asema ja taloudellinen tai tuotannollinen vastuu yrityksessä tai sen tulosityksikössä sekä henkilöt jotka toimivat näihin tehtäviin rinnastettavissa tehtävissä. Työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voivat tehtävän vaativuuden perusteella jäädä myös henkilöt jotka toimivat strategisesti tärkeissä ja itsenäisissä asiantuntijatehtävissä. Edellä mainituin perustuin myös palkkaryhmään 8 kuuluvat henkilöt voivat kuulua työehtosopimuksen ulkopuolelle.

II TYÖSUHDE

2 § Työnjohto

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa työntekijöitä.
2. Työntekijä on velvollinen tekemään varsinaiseen työhönsä rinnastettavaa työtä ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa.

3 § Työsopimus

1. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä tehtävästä etätyöstä sovitaan kirjallisesti.
2. Työsopimuksesta tulee ilmetä, onko työsopimus tarkoitettu olemaan voimassa toistaiseksi vai määräajan. Milloin työsopimus on tarkoitettu olemaan voimassa määräajan, on siitä käytävä selville määräajan pituus ja peruste.
3. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Jos määräaikaiseksi sijaiseksi palkatun työntekijän työskentely muuttuu pysyväisluonteiseksi sijaistamiseksi, työsopimus muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi.
4. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.
5. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään viitaten, ei määräaikaisissa työsuhteissa ollut työntekijää saa syrjiä täytettäessä tointa, jota hän on viimeksi hoitanut.

6. Työsopimuksessa mainitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot. **Paikallisesti** työehtosopimuksen 36 § :n mukaisesti voidaan sopia työskentelyalueen määrittelemisestä edellä mainittua laajemmin. Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa työaika määritellään siten, että se on x tuntia enintään neljän kalenteriviikon pituisessa työvuoroluettelojaksossa ja sovittuna niin, että se on mahdollisimman lähellä todellista tehtäväksi tulevaa työaika.

7. Työnantaja toimittaa uudesta työsopimuksesta tiedon luottamusmiehelle. Luottamusmiehelle on ilmoitettava työntekijän nimi, työyksikkö, työsuhteen kesto ja työntekijän työaika ja työsopimuksen määräaikaisuuden peruste.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

8. Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti siten, että työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin.

Koeaika

9. Uudella työntekijällä voi olla enintään neljän kuukauden koeaika työsuhteen alussa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeaikaa laskettaessa otetaan huomioon työehtosopimuksen 23 §:n 12. momentin tarkoittamana kausityöntekijänä saman kalenterivuoden aikana työskennelty aika.

4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta työntekijästä johtuen ilman työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ien mukaista työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönsä liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisajat

2. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

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

3. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 1 vuoden	14 päivää
yli 1 vuotta	1 kuukausi

Palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen päättämisestä ilmoittaminen

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

Lomauttaminen

5. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työntekijän työsuhde yritykseen on jatkunut keskeytyksittä enintään viisi vuotta, ja vähintään kahden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä yli viisi vuotta. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva.

Työvoiman vähentämistäjärjestys

6. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoitaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

5 § Säännöllinen työaika

1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on **7 tuntia 39 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa** työntekijätehtävissä sekä niissä toimihenkilötehtävissä ja töissä, joissa on noudatettu tai noudatetaan kyseistä työaikaa.
2. Kokoaikaisen toimihenkilön säännöllinen työaika on muutoin **7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa**.

6 § Työajan järjestäminen ja keskimääräinen työaika

1. Keskimääräisessä työajassa työajan tasoittumisjakso on enintään 13 kalenteriviikkoa, jonka kuluessa työaika kokoaikaisella työntekijällä tasoittuu työehtosopimuksen 5 §:n mukaisiin viikkotyöaikoihin. Niissä työpaikoissa, joissa on sovittu tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin käyttöönottamisesta, voidaan tasoittumisjakson pituus sopia paikallisesti enintään 52 kalenteriviikkoon.
2. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää kokonaisia vapaapäiviä, joten viikoittaisten työpäivien määrä voi vaihdella.
3. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia ja työvuoron pituus on vähintään 5 tuntia ja enintään 9 tuntia.
4. Niissä työpaikoissa, joissa on sovittu tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin käyttöönottamisesta, työntekijälle voidaan vahvistaa enintään 8 peräkkäistä 9 tunnin pituista työvuoroa. Joulukuussa peräkkäisiä 9 tunnin työvuoroja voi olla enintään 10, ellei paikallisesti toista ajankohtaa sovita.
5. **Osa-aikatyöntekijään** ei sovelleta edellä 3 momentissa mainittua työvuoron vähimmäispituutta koskevaa 5 tunnin rajaa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työnantaja ja osa-aikatyöntekijä voivat sopia pidemmästä kuin 9 tunnin työvuorosta niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

6. **Paikallisesti** työehtosopimuksen 36 §:n mukaan voidaan sopia työajan tasoittumisjakson pituudeksi palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä enintään yksi vuosi ja palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä enintään 26 viikkoa sekä molemmissa viikoittaisen työajan ja työvuoron pituudesta edellä mainitusta poiketen. Työvuoron pituus voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia.

Työviikko

7. Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi vaihtuu kello 00.00, ellei **paikallisesti** työehtosopimuksen 36 §:n mukaan toisin sovita.

8. Työviikko on keskimäärin enintään 5-päiväinen.

Yötyö

9. Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan tarvittaessa järjestää yötyöksi.

Liukuva työaika

10. Paikallisesti työehtosopimuksen 36 §:n mukaisesti voidaan sopia niistä perusteista, joita noudattamalla työnantaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.

11. Säännöllistä työehtosopimuksen 5 §:ssä sovittua vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia ellei paikallisesti toisin sovita. Säännöllisen työajan ylityksen enimmäiskertymä voi olla enintään 40 tuntia ja alitusten enimmäiskertymä enintään 10 tuntia.

12. Sovittaessa paikallisesti liukuvan työajan perusteista on sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja lepoaikojen sijoittamisesta.

13. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

7 § Arkipyhät

1. Arkipyhiä ovat

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,
- juhannusaatto

sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

2. Juhannuspäivä ja pyhäinpäivä eivät lyhennä tasoittumisjakson työaika eikä niiltä makseta arkipyhäkorvausta.

Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys kuukausipalkkaiselle työntekijälle

3. Arkipyhät lyhentävät **kuukausipalkkaisen** työntekijän tasoittumisjakson säännöllistä työaika.

4. **Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen** työntekijän työaika lyhennetään työehtosopimuksen 5 §:n mukaista säännöllistä työaika vastavasti 7 tunnilla 39 minuutilla tai 7 tunnilla 30 minuutilla.
5. **Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen** työntekijän, joka vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia kuukauden pituisen työvuoroluettelojakson aikana, työaika lyhennetään suhteessa sovittuun työaikaan.
6. Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle kokonainen vapaapäivä kyseisen työvuoroluettelojakson tai kahden sitä edeltävän tai kahden sitä seuraavan työvuoroluettelojakson aikana, tai työntekijän suostumuksella muuna aikana.
7. Mikäli **osa-aikaisen kuukausipalkkaisen** työntekijän, joka vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia kuukauden pituisen työvuoroluettelojakson aikana, työaika ei voida lyhentää arkipyhäviikolla, maksetaan saamatta jääneestä arkipyhävapaasta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus joka vastaa keskimääräistä vuorokautista työaika.

Arkipyhäkorvaus tuntipalkkaiselle työntekijälle

8. Jos **tuntipalkkainen osa-aikatyöntekijä** vakiintuneesti työskentelee vähintään 64 tuntia neljän kalenteriviikon pituisen työvuoroluettelojakson aikana, lyhentävät yllämainitut arkipyhät myös hänen työaikaansa. Työajan lyhennys korvataan arkipyhäkorvauksena, joka lasketaan työehtosopimuksen 24 §:n mukaan keskimääräisenä päiväpalkkana. Itsenäisyyspäivältä maksetaan lain mukainen poissaolopäivän palkka, mikäli se vakiintuneen työvuoroluettelon mukaan olisi ollut työntekijän työpäivä. Arkipyhäkorvaus suoritetaan myös työntekijän vuosiloma-ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

8 § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
2. Mikäli työntekijä työskentelee työvuoronsa aikana useammassa työntekokohteessa, luetaan välittömään siirtymiseen työntekokohteesta toiseen tarvittava aika työajaksi. Jos kyseessä on työvuoron jakaminen työehtosopimuksen 12 §:n 1 momentin mukaisesti, ei aikaa kuitenkaan lueta työajaksi.
3. Työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palauttamiseen.

9 § Poissaolon vaikutus keskimääräiseen työaikaan

Työssäolon veroinen aika

1. Jos työntekijä on ollut poissa työstä sairauden, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, joustovapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaika työssäolon veroisena tasoittumisjakson säännöllistä työaika laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaika ja jollei sitä voida todentaa, kyseiseksi ajaksi merkitään kokoaikaiselle työntekijälle 7 tuntia 39 minuuttia ja toimihenkilölle 7 tuntia 30 minuuttia sekä osa-aikaiselle työntekijälle työehtosopimuksen mukainen työaika.

Vuosiloma-ajan laskennallinen työaika

2. Jos työvuoroluettelo tehtäessä on tiedossa vuosiloma tai sen osa, työvuoroluetteloon merkitään kokoaikaiselle työntekijälle työpäivän laskennalliseksi työajaksi 7 tuntia 39 minuuttia päivässä ja toimihenkilölle 7 tuntia 30 minuuttia päivässä, kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja toimihenkilölle enintään 37 tuntia 30 minuuttia viikossa. Osa-aikaiselle

työntekijälle merkitään työsopimuksen mukainen työaika. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta ei työvuoroluettelon mukaista työaika muuteta.

10 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Käytettäessä keskimääräistä työaika, on työnantajan tehtävä työaikalain 34 §:n mukainen viikkotason suunnitelma, työajan tasoittumisjärjestelmä siitä, miten tasoittumisjakson työaika tasoittuu työehtosopimuksen 6 §:n mukaiseen keskimääräiseen työaikaan.
2. Valmisteltaessa tai aiottaessa muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää, on luottamusmiehelle varattava tilaisuus tutustua tasoittumisjärjestelmäluonnokseen ja esittää siitä mielipiteensä vähintään 12 kalenteripäivää ennen sen suunniteltua voimaantuloa.
3. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

11 § Työvuoroluettelo

1. Työvuoroluettelo on neljän kalenteriviikon pituiselle työjaksolle. Työvuoroluettelosta on ilmentävä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelon on oltava työntekijän nähtävissä vähintään viikkoa ennen työjakson alkamista.
2. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa vähintään 12 kalenteripäivää ennen sen suunniteltua voimaantuloa. Luottamusmies voi tapauskohtaisesti antaa suostumuksensa lyhyemmästä tutustumis- ja lausunnonantajasta.
3. Nähtäväksi asetettua työvuoroluetteloä voi muuttaa vain työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaisesta painavasta syystä tai asianomaisen työntekijän suostumuksella. Työvuoroluettelon muuttamisen perusteista voidaan lisäksi sopia paikallisesti työehtosopimuksen 36 §:n mukaisesti. Jos muutos johtuu edellä mainitusta painavasta syystä, on siitä pyrittävä ilmoittamaan asianomaiselle työntekijälle työvuoroa edeltävänä päivänä. Ilmoituksesta, joka annetaan vasta työpaikalle saavuttaessa, on työntekijälle annettava kohtuullinen, vähintään yhden tunnin pituinen työaikahyvitys, jonka suuruutta harkittaessa on huomioitava muutoksesta työntekijälle aiheutuneen haitan suuruus.
4. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä työvuoroluettelon laadinta-ajanjaksosta ja luottamusmiehelle varattavasta tutustumisajasta voidaan sopia toisin työnantajan ja luottamusmiehen kanssa

12 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä

1. Työvuoro pyritään järjestämään yhdenjaksoisena. Perustellusta syystä se voidaan jakaa enintään kahteen osaan niin, että vuorojen väliin jää yli yhden tunnin vapaa-aika. Tarpeetonta työhönsidonnaisuutta on vältettävä.

Työhönsidonnaisuuslisä

2. Työntekijälle maksetaan työhönsidonnaisuuslisää jokaiselta sellaiselta työvuoroluettelon mukaisesti jaetulta työvuorolta, jonka osien välinen aika on yli yhden tunnin. Työhönsidonnaisuuslisä on 3,19 euroa.

13 § Päivittäiset lepoajat ja vuorokausilepo

1. Jos työaika on kuusi tuntia tai pidempi, työntekijälle on annettava joko tilaisuus aterioida työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika (ns. ruokatunti). Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta.
2. Lisäksi työntekijä voi työpaikalla nauttia työnteon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita. Niissä työpaikoissa, joissa on sovittu tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaika-mallin käyttöönottamisesta, taukojen pitämisestä sovitaan tarkemmin paikallisesti.

Vuorokausilepo

3. Työaikalain 29 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen vuorokausilevon pituus on kaikissa työehtosopimuksen mukaisissa töissä vähintään yhdeksän tuntia.
4. Yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:
 - a. ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella;
 - b. kun työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron; tai
 - c. asianomaisen työntekijän suostumuksella kun poikkeaminen on tilapäisesti tarpeen.

14 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät

1. Työaika järjestetään pääsääntöisesti niin, että työntekijä, jonka säännöllinen työaika on yli kolme tuntia vuorokaudessa, saa kerran viikossa kaksi kokonaista kalenterivuorokautta kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan, mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen, toisen vapaapäivän ollessa mikäli mahdollista lauantai.
2. 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.
3. Seuraavista syistä voidaan poiketa 24 tunnin viikoittaisesta vapaa-ajasta:
 - a. jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia;
 - b. hätätyössä;
 - c. jos työn tekninen laatu ei salli jonkun työntekijän täydellistä työstä vapauttamista; tai
 - d. jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.
4. Työntekijän säännöllistä työaika on kuitenkin edellä c ja d kohdissa mainituissa tapauksissa lyhennettävä viikoittaisesta vapaa-ajasta puuttumaan jääneiden tuntien osalta viimeistään kolmen työvuoroluettelojakson tai 12 kalenteriviikon tai työntekijän kanssa sovitun ajan kuluessa siitä, kun viikoittainen vapaa-aika jäi saamatta. Työntekijän suostumuksella voidaan saamatta jäänyt vapaa-aika työajan lyhennyksen sijasta korvata palkan lisäksi maksettavalla erillisellä rahakorvauksella, jonka suuruus on tilapäiseen työhön käytetyn ajan mukainen yksinkertainen tuntipalkka.

15 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyötä on **osa-aikatyöntekijälle** työvuoroluetteloön merkityn työajan, tai sen puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista ja viikoittaista säännöllistä työaika. Kokoaikaiselle työntekijälle ei muodostu lisätyötä.

2. Lisätyökorvauksena maksetaan yksinkertaista tuntipalkkaa.

Ylityö ja ylityökorvaus

3. **Kokoaikaisen** työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää työvuoroluettelossa säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

4. **Osa-aikaisen** työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelossa vahvistetun työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan.

5. Korvauksena ylityöstä maksetaan työvuoroluetteloon merkityn työvuoron ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työvuoron jatkuessa yhtenäisenä, vuorokauden vaihtuminen ei vaikuta korvausperusteisiin.

6. Ylityötä ei korvata 5. momentissa todetulla tavalla, jos se korvataan 7. ja 8. momenteissa todetulla tavalla vapaapäiväylityökorvauksena.

Vapaapäiväylityökorvaus

7. Työvuoroluetteloon **kokoaikaisen** työntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan viikon aikana 8 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

8. Työvuoroluetteloon **osa-aikatyöntekijän** vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka, jos viikoittainen säännöllinen työaika (38 tuntia 15 minuuttia tai 37 tuntia 30 minuuttia) ylittyy. Jos kyseessä on arkipyhäviikko, joka sisältää yhden tai useamman työehtosopimuksen 7 § 1 momentin mukaisen arkipyhän, laskee kukin arkipyhä viikoittaista ylityökynnystä 7 tuntia 39 minuuttia tai 7 tuntia 30 minuuttia.

Lisä- ja ylityökorvausten vaihtaminen joustovapaaksi

9. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvausten vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

Ylityön enimmäismäärät

10. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta. Palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä paikallisesti voidaan työehtosopimuksen 36 §:n mukaisesti sopia, että työaikalain 19 §:n mukaisten ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

16 § Ilta- ja yötyölisä

1. Iltatyölisä

Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä iltatyölisää maksetaan kello 18 - 22 ja sen suuruus on 1,33 euroa tunnilta. Palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyölisä

2. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä yötyölisää maksetaan klo 22 - 06 ja sen suuruus on 2,44 euroa tunnilta. Palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyön jatkotunnit palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä

3. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu kello 06.00 jälkeen, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 asti.

4. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat **paikallisesti** sopia 3 momentista riippumatta yötyölisän maksamisen päättymisestä kello 06.00 seuraavissa tapauksissa:
- yötyön päättyminen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn siirtämisen tehtäväksi yrityksen omana, tämän työehtosopimuksen mukaisena työnä; tai
 - yötyön päättyminen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn teettämisen osa-aikaisen työntekijän sijaan kokoaikaisella työntekijällä.

Paikallinen sopimus tulee toimittaa työehtosopimusosapuolten tarkastettavaksi.

Ilta- ja yötyölisän vaihtaminen joustovapaaksi

5. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia iltatyölisän vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa yötyölisä joustovapaaksi.

17 § Lauantaityökorvaus

- Arkilauantaina kello 06 – 18 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvausena 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
- Lauantaityökorvausta ei makseta pääsiäislauantailta, eikä siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.
- Lauantaityökorvauksen vaihtaminen joustovapaaksi**
Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lauantaityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaksi joustovapaaksi.

18 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

Sunnuntaityökorvaus

- Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvausena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.
- Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sunnuntaityökorvaukseen oikeuttavaa päivää edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Aattopäivänlisä

- Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan **aattopäivänlisänä** tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtaminen joustovapaaksi

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

19 § Hälytysraha

Varallaolo, hälytysluonteinen työ sekä kotoa tapahtuva viankorjaus ja -ohjaus palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä

1. Varallaolo ja muu valmiusaika

- Mahdolliseen varallaoloon ja siitä suoritettavaan korvaukseen noudatetaan työaikalain 5 §:n säännöksiä.

2. Muuta valmiusaikaa kuin edellä tarkoitettua varallaoloa koskevat ehdot sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.
3. Tämän momentin mukaisiin tilanteisiin ei sovelleta hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä.

2. Hälytysluonteinen ja odottamaton työ

4. Hälytysluonteista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön hänen jo poistuttuaan työpaikalta tai suorittamaan hälytystyötehtäviä etätyönä työnantajan toimitilojen ulkopuolella säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

Hälytysluonteiseksi työksi katsotaan ainoastaan työnantajan tai työnantajan hälytyskutsun antamiseen osoittaman asiantuntijaryhmän hälytyskutsun perusteella tehtävä työ. Hälytystyöksi ei katsota vapaa-ajalla toisen työntekijän hälytyskutsun taikka muun pyynnön perusteella tehtyä työtehtävää tai ohjeistusta.

5. Hälytystyöstä maksetaan hälytysrahana yhden tunnin palkka. Varsinaiselta työajalta maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka enintään seuraavan työvuoron alkuun saakka. Palkkaan sisältyy mahdollinen ylityökorvaus.

3. Korvausten maksaminen

6. Tässä pykälässä mainitut korvaukset voidaan sopia maksettavaksi kiinteänä kuukausikorvauksena. Lisäksi tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia toisin paikallisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Hälytysraha palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä

1. Työ on hälytysluonteista, jos työntekijä kutsutaan työhön yllättäen ja ennalta arvaamattomasta syystä esimiehen määräyksestä vapaa-aikanaan, työntekijän jo poistuttua työpaikaltaan.
2. Työ ei ole hälytysluonteista, jos on kyse:
 - a. varallaolosta;
 - b. päivystyksestä;
 - c. työntekijälle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä; tai kun
 - d. kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö.
3. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruisen hälytysraha.

20 § Joustovapaa

1. Joustovapaa on menettely, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat työehtosopimukseen perustuvan tai muutoin sovitun etuuden vaihtamisesta annettavaksi myöhemmin palkallisena joustovapaana, tai jossa joustovapaaksi vaihtaminen perustuu työntekijälle työehtosopimuksessa annettuun oikeuteen vaihtaa etuus joustovapaaksi taikka työehtosopimuksen määräykseen.
2. Jos työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, joustovapaaseen sovelletaan, mitä vuosilomalain 27 §:ssä säästövapaasta on säädetty.

Etuuden vaihtaminen joustovapaaksi

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia

- a) työehtosopimuksen 15 §:n, 16 § 1 momentin, 17 ja 18 §:n sekä työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisen rahakorvauksen,
- b) työehtosopimuksen 34 §:n mukaisen lomarahen, vuosilomalain mukainen säästövapaan, tai
- c) muu vapaan vaihtamisesta joustovapaaksi. Sovittava on joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä.

4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa työehtosopimuksen 16 § 2 momentissa tarkoitettu yötyölisä joustovapaaksi. Työntekijän on ilmoitettava vapaaksi vaihtamisesta vähintään kahta viikkoa ennen työaikakorvausten laskentakauden päättymistä.

5. Joustovapaaksi siirretään vuosityöajan lyhennys työehtosopimuksen 22 § 2 momentin mukaisesti.

6. Joustovapaakertymä on tuntiperusteinen. Vaihdettava rahamääräinen erä muutetaan joustovapaakertymään sitä vastaavaksi tuntimääräksi. Joustovapaaksi vaihdettava erä merkitään joustovapaakertymään sitä pyöristämättä.

Rahakorvaukset vaihdetaan joustovapaaksi seuraavasti:

- yksi lisätyötunti = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa
- yksi 50 % ylityötunti = 1 tunti 30 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yksi 100 % ylityötunti = 2 tuntia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin iltatyölisä = 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin yötyölisä = 18 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin lauantaityökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa
- yhden tunnin sunnuntaityökorvaus tai aattopäivänlisä = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa

7. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 3 momentin a) kohdan ja 4 momentin rahakorvausten perusteella kulloinkin yhteensä enintään 153 tuntia ja 5 momentin vuosityöajan lyhennyksen perusteella kulloinkin enintään 40 tuntia.

8. Työntekijän kartutettua joustovapaata 3 momentin a) kohdan ja 4 momentin rahakorvausten perusteella kulloinkin yhteensä 38,15 tuntia, tuntimäärää vastaavan joustovapaan pitämisen ajankohdasta on kirjallisesti sovittava yksityiskohtainen ohjelma. Ohjelman laatiminen on edellytyksenä sille, että joustovapaata voidaan sanotulla perusteella kartuttaa edelleen.

9. Paikallisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enin määrä 3 momentin a) kohdan ja 4 momentin rahakorvausten ja 5 momentin vuosityöajan lyhennyksen perusteella on 7 momentissa mainittua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin, että työntekijän kanssa sovitaan vapaan pitämisen ajankohdasta kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma.

Joustovapaan antaminen

10. Joustovapaan antamisen ajankohdasta ja sovittuun vapaan ajankohdan muuttamisesta on sovittava, jollei jäljempänä muuta määrätä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Erillistä sopimusta ei tarvita siltä osin kuin työntekijälle on sovittu 8. tai 9. momentissa tarkoitettu yksityiskohtainen kirjallinen ohjelma.

11. Edellä 5 momentissa tarkoitettu joustovapaa vuosityöajan lyhennyksen perusteella on annettava ja vapaana pidettävä kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Vapaan ajankohdasta on sovittava 30.3. mennessä. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Vapaan on tällöin, jos se on mahdollista, sijoitettava työntekijän vuosiloman yhteyteen. Jos vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan yksityiskohtainen ohjelma, vapaa voidaan antaa myös muulloin kuin kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana.

11 a. Edellä 11 momentin tapauksissa siirretystä tuntimäärästä voidaan enintään kuuden tunnin pituinen aika käyttää työkykyä ylläpitävään ja kehittävään toimintaan vapaan kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Työnantajan on ilmoitettava toiminnan suunniteltu aika ja sisältö vuosityöajan lyhennyksen kertymävuoden päättymistä seuraavan tammikuun aikana. Jos työnantaja ei näin tee, myös tämän joustovapaan osan käyttämiseen sovelletaan, mitä 11 momentissa on sovittu.

12. Työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus vaatia 3 momentin a) –kohdan rahakorvauksen ja c) –kohdan muun vapaan sekä 4 momentin yötyölisän perusteella kertyneen joustovapaan tai osan siitä korvaamista vapaan sijasta rahakorvauksena. Työnantajalla on oikeus maksaa joustovapaan kertymä tai osa siitä rahakorvauksena, jos työntekijä ei noudata 8. tai 9. momentissa tarkoitettua kirjallista ohjelmaa tai 10. momentissa tarkoitettua kirjallista sopimusta. Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että 3 momentin b) –kohdan lomarahan tai säästövapaan perusteella kertynyt joustovapaan kertymä tai osa siitä korvataan rahakorvauksena.

13. Jos työntekijä haluaa muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa, hänen tulee tehdä siitä työnantajalle esitys viimeistään kuukautta ennen vapaan sovittua alkamista. Työnantajan tulee esityksen saatuaan ilmoittaa kahden viikon kuluessa, hyväksyykö hän työntekijän esityksen. Jos ajankohdan muuttamisesta ei sovita, vapaa annetaan sovittuna ajankohtana.

14. Työnantajalla on oikeus muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa painavasta syystä. Työvuoroluetteloon merkittyä joustovapaan ajankohtaa työnantajalla on oikeus muuttaa vain työehtosopimuksen 11 § 3 momentissa sovituilla perusteilla.

15. Jos joustovapaata ei työnantajan toiminnan tai työntekijän tehtävien takia voida antaa usealle sitä yhtäaikaaisesti haluavalle työntekijälle, vapaa on annettava ensisijaisesti pitempään työsuhteessa olleelle työntekijälle.

16. Joustovapaata pidettäessä joustovapaakertymä vähenee työvuoroluetteloon joustovapaapäivälle merkityllä työtuntimäärällä.

17. Joustovapaa-aikaa ei pyöristetä kun vapaata merkitään joustovapaakertymään.

18. Joustovapaata pidettäessä joustovapaata kuluttavat työvuoroluetteloon joustovapaapäiville merkityt työtunnit.

Säästövapaa

19. **Säästövapaa** on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Vapaa-aikaan sisällytetään kaikki viikon arkipäivät lauantapäivät mukaan lukien. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa 2 tai 2 ½ arkipäivää kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain kahdeksantoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jolla on 3 arkipäivän lomaoikeus kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentäneljä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 12 päivää.

Lomarahaa

20. Lomarahaa joustovapaaksi vaihdettaessa joustovapaatuntien määrä lasketaan kertomalla säännöllinen vuorokautinen työaika vapaaksi vaihdettavien lomarahapäivien lukumäärällä. Tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun ja jaetaan kahdella. Osa-aikaisella työntekijällä käytetään säännöllisen päivittäisen työajan sijasta keskimääräistä päivittäistä työaika. Joustovapaakertymään merkitään lomarahan perusteella vaihdettavaa vapaata tuntimäärä, joka saadaan vähentämällä edellisen laskun tuloksesta 1/6. Joustovapaata pidettäessä lauantapäivät eivät kuluta lomarahan perusteella säästettyä vapaata.

Muut määräykset

21. Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa, menetellään vuosilomalain 25 §:n mukaisesti. Jos työkyvyttömyys alkaa joustovapaan aikana, työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheutonta viivytystä. Säästövapaan aikana alkaneen työkyvyttömyyden ensimmäiset seitsemän kalenteripäivää kuluttavat kuitenkin säästövapaata. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

22. Työnantajan on pidettävä luetteloa joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä, vaihtamisen ajankohdasta, annetun joustovapaan ajankohdasta ja pituudesta sekä kulloisestakin joustovapaakertymän saldosta. Työntekijällä on oltava mahdollisuus tutustua luetteloon.

23. Palkka joustovapaan ajalta maksetaan keskituntiansiona (KTA). Työsuhteen päättyessä vapaana antamatta oleva joustovapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen

Yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen

1. Työaikakorvaukset lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka niissä toimihenkilötehtävissä, joissa säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia päivässä ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa luvulla 163 ja muissa toimihenkilötehtävissä sekä palkkaliitteen 2 mukaisissa tuntipalkkaisissa tehtävissä luvulla 160.

Työtuntien pyöristäminen

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

Työaikakorvausten laskentakausi

3. Työaikakorvaukset ja muut vastaavat korvaukset lasketaan ajanjaksolta, joka alkaa kalenterikuukauden 12. päivänä ja päättyy seuraavan kalenterikuukauden 11. päivänä.

Työaikakorvausten maksaminen

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan työaikakorvausten laskentakautta seuraavana säännöllisenä palkanmaksupäivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan palkanmaksukausittain.

5. Palkkaryhmässä 008 työskenteleville ei makseta työaikakorvauksia, ellei muuta työnantajan ja työntekijän kesken sovita. Palkkaryhmässä 007 ja 008 työskentelevien kanssa voidaan sopia myös työaikakorvausten maksamisesta erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella.

22 § Muut työaikaa koskevat määräykset

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

2. Sellaisen kokoaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän, joka työskentelee 38 tunnin 15 minuutin viikkotyöaikamuodon piirissä, ja jonka vuosiloman ansainta määräytyy muutoin kuin työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti, vuosityöaikaa lyhennetään siirtämällä työntekijän joustovapaasaldon kalenterivuositain hänen kyseisenä vuonna tekemänsä säännöllisen työajan ja lisäksi osa-aikaisen työntekijän lisätyön tuntimäärästä 2,25 prosenttia. Lyhennyksen karttumisen alkaa sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden alusta, jonka aikana työntekijän työsuhte saman työnantajan palveluksessa on kolmen edellisen vuoden aikana jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään kahden vuoden pituisen ajan. Jos työntekijän vuosiloma on sopimuksen tai muun järjestelyn kautta pidempi kuin 36 päivää, joustovapaasaldon siirrettävää tuntimäärää pienennetään sillä tuntimäärällä, jolla vuosiloma ylittää 36 päivää.

3. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen vuosityöajan lyhennykseen oikeuttavan kalenterivuoden päättymistä, vuosityöajan lyhennys annetaan työntekijälle joustovapaan sijasta lyhennystä vastaavana vapaana työsuhteen kestäessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kanssa. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Jos lyhennystä ei voida toteuttaa vapaana, se korvataan työntekijälle rahapalkkana yksinkertaisella tuntipalkalla.

IV PALKKAUS

23 § Palkat ja palkkaperusteet

1. Palkat ja palkkaperusteet määräytyvät tämän työehtosopimuksen **palkkaliitteiden** perusteella. Paikallisesti voidaan sopia tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin käyttöönotosta ja sen perusteista palkkaliitteissä tarkemmin määrätyllä tavalla.

2. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä kuukausipalkkaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka luvulla 21. Palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä kuukausipalkkaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien määrällä.

Palkkaliitteen 2 mukaisissa tehtävissä noudatettavat määräykset (3.-15.):

Tuntipalkka

3. Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa.

4. Tuntipalkkaisen työntekijän palkan perusteena olevat työtunnit pyöristetään palkanmaksukausittain täysiksi tunneiksi siten, että alle puoli tuntia tasoitetaan alaspäin ja puoli tuntia ja sitä pitempi aika ylöspäin täydeksi tunniksi.

5. Mikäli määräaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhteen alkamiskuukauteen ja sitä välittömästi seuraavaan päättymiskuukauteen kumpaankin erikseen sisältyy enintään 15 kalenteripäivää tai jos työsuhde kokonaisuudessaan kestää yhdenjaksoisesti enintään 15 kalenteripäivää, palkka maksetaan näiltä ajoilta tehtyjen työtuntien mukaan tuntipalkkana.

6. Osa-aikaeläkkeellä ja -lisällä olevalle työntekijälle, joka on ollut kuukausipalkkainen, maksetaan kuukausipalkkaa.

Rinnasteisesta työstä maksettava palkka

7. Työntekijän palkkaa ei alenneta, mikäli työntekijän varsinaiseen työhön rinnastettava työ, jota työntekijä tekee työehtosopimuksen 2 §:n 2 momentin mukaisesti ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa, on alemmin palkattua kuin työntekijän varsinainen työ.

Vähentämätön kuukausipalkka

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

Esimestehtävän sijaisuuslisä

9. Esimestehtävään sijaiseksi määrätylle henkilölle maksetaan sijaisuuslisä, jonka suuruus on sijaistettavan taulukkopalkan ja sijaisen oman taulukkopalkan erotus. Sijaisena olon ajalta ei makseta erityisvastuuseen tai erityisosaamiseen perustuvia palkanosia.

10. Jos työntekijä tai toimihenkilö, jonka palkkaukseen työehtosopimuksen mukaan kuuluu henkilökohtainen palkanos, toimii sellaisen toimihenkilön sijaisena, jonka palkkaukseen työehtosopimuksen mukaan ei kuulu henkilökohtaista palkanosaa, hänelle maksetaan esimestehtävän sijaisuuslisänä kultakin sijaisuustyöpäivältä määrä, jonka laskennan perusteena on sijaistettavan taulukkopalkka kuukaudessa.

11. Sijaisuuslisää laskettaessa päiväpalkka lasketaan jakamalla palkkataulukkojen erotus tai sijaistettavan taulukkopalkka luvulla 21,5.

Palkka työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson

12. Jos sovelletaan työehtosopimuksen 6 §:n mukaista keskimääräistä työaika ja kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhte päättyä kesken tasoittumisjakson, lasketaan kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on kuluvalle työajan tasoittumisjaksolla viikkoa kohti työ sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika pidempi tai lyhyempi. Säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus, ja vastaavasti alittavilta tunneilta vähennetään työntekijän palkkaa.

Koeajan palkka

13. Koeajalta voidaan maksaa taulukkopalkkaa pienempi palkka, kuitenkin vähintään 90 % taulukkopalkasta.

Kausityöntekijän palkkaus

14. Kauden (16.5.-31.8) tai joulukuun ajaksi työhön otettavien työ sopimuksensa mukaan kausityöntekijöiksi palkattujen koululaisten ja opiskelijoiden palkkaus voi ensimmäisenä kautena olla vähintään 90 % kyseisen tehtävän alimman palkkaryhmän taulukkopalkasta. Kausityöntekijän palkkauksen perusteena oleva työaika on kyseisen kausiapulaiskauden todellista työmäärää vastaava. Kausityöntekijän palkkausta ei sovelleta henkilöön joka välittömästi ennen työsuhteen alkua on saanut työttömyyspäivärahaa.

Perehdyttämislisä

15. Jos työntekijä suorittaa työnjohdon määräyksestä oman työnsä ohella uuden tai uudelleen koulutettavan työntekijän perehdyttämistä, hänelle maksetaan perehdyttämisajalta perehdyttämislisänä 5 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

24 § Keskipäiväansio ja keskituntiansio

1. **Tuntipalkkaisen** työntekijän palkan ja korvausten laskemisessa käytetään keskipäiväansiota tai keskituntiansiota siten kuin tässä pykälässä määrätään.

2. Ansiolla tarkoitetaan työntekijälle kolmen kalenterikuukauden mittaisen laskentajakson aikana eri palkkaustapojen mukaan kertynyttä ansiota. Ansioon kuuluu:

- a. henkilökohtainen palkka;
- b. iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisä, aattopäivänlisä, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset sekä varallaolokorvaus;
- c. muut mahdolliset erilliset lisät, joilla tarkoitetaan eriä, jotka vakiintuneesti on huomioitu laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen 32 § 2 momentin mukaista ns. vuosilomalisää.

3. Keskipäivä- ja keskituntiansio lasketaan 3 kalenterikuukauden mittaisen laskentajakson aikana tehdyltä työajalta.

4. Laskentajaksoittain laskettua keskipäivä- ja keskituntiansiota käytetään aikaisintaan 3 kalenterikuukauden pituisen laskentajakson päättymistä seuraavasta toisesta tilipäivästä alkaen.

5. Keskipäivä- tai keskituntiansion sijasta käytetään yksinkertaista tuntipalkkaa:

- a. jos keskipäivä- tai keskituntiansio on taulukkotuntipalkkaa pienempi;
- b. uudella työntekijällä tai työntekijällä, jolla ei ole käytettävissä laskentajakson keskipäivä- tai keskituntiansiotietoja; tai
- c. laskettaessa osan päivää kestävä poissaolon palkka.

Keskipäiväansio (KPA)

6. Keskipäiväansiolla korvataan tuntipalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkka, ellei toisin

ole sovittu. Keskipäiväansiolta korvataan mm. sairausajan palkka, arkipyhäkorvaus ja työehtosopimuksen 30 §:n mukaiset palkalliset tilapäiset poissaolot.

7. Keskipäiväansio saadaan jakamalla 2 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työpäivien kokonaismäärällä.

8. Mikäli käytetään yksinkertaista tuntipalkkaa 6 momentin mukaisesti, keskimääräinen päiväpalkka lasketaan henkilökohtaisen tuntipalkan ja työehtosopimuksen mukaisen työajan mukaan. Jos työaikaa ei ole työehtosopimuksessa sovittu, keskimääräinen päiväpalkka lasketaan henkilökohtaisen tuntipalkan ja työvuoroluettelon mukaisen päivittäisen työajan mukaan.

Keskituntiansio (KTA)

9. Keskituntiansiolta korvataan henkilöstökoulutus, ay-koulutus, yhteinen koulutus ja eräät luottamusmiesspalkkiot.

10. Keskituntiansio saadaan jakamalla 2 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

25 § Palkanmaksu

Palkanmaksukausi

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan säännöllisesti, viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa: kuukauden 1. – 15. päivien palkka kalenterikuukauden viimeisenä päivänä ja 16. – 31. päivien palkka seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä.

2. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle tilille. Palkanmaksun virhe korjataan viivytyksettä. Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan viivytyksettä.

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

26 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

1. 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.

2. Koko voitto- ja tulospalkkio maksetaan työntekijälle kertakorvauksena. Palkkiota ei oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän vuosilomapalkkaa ja –korvausta, ylityö- ja työaika-korvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

3. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

V POISSAOLOT

27 § Sairausajan palkka

1. Työntekijälle maksetaan kultakin yhdenjaksoiselta sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Jos työntekijä on tullut työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta palkkaa 6 kuukaudelta.

3. Saadessaan tiedon työntekijän palkallisen sairauslomajakson päättymisestä, ilmoittaa työnantaja asiasta kirjallisesti työntekijälle.

Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka ja sairauslomalisä

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkalliselta sairaus- ja tapaturma-ajalta kiinteä kuukausipalkka.

5. Lisäksi kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin sairauspoissaolopäivältä ns. sairauslomalisänä yksi kolmassadaskuudeskymmenesviidesosa (1/365) edellisenä lomanmääräytymisvuonna **säännöllisenä työaikana** tehdyiltä työtunneilta maksettujen seuraavien työaikakorvausten summasta: iltatyö-, yötyö ja aattopäivänlisä, lauantaityökorvaus, sunnuntaityökorvaus ja varallaolokorvaus.

Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka

6. Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan sairauspoissaoloon sisältyviltä työpäiviltä keskimääräisen päiväpalkan mukaan työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti.

7. Uudelle tuntipalkkaiselle työntekijälle, tai sellaiselle työntekijälle, jolla ei ole käytettävissä laskentajakson ansio- ja työpäivätietoja, keskimääräinen päiväpalkka lasketaan henkilökohtaisen tuntipalkan ja työehtosopimuksen mukaisen työajan tai jos työaikaa ei ole työehtosopimuksessa sovittu, työvuoroluettelon mukaisen päivittäisen työajan mukaan.

8. Jos tuntipalkkainen työntekijä on sairauden takia poissa työstä osan päivää, maksetaan hänen palkkansa haattatyökorvauksineen sellaisena kun se olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä työvuorosuunnitelmansa mukaan.

Oikeus sairausajan palkkaan

9. Sairausajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä omalla törkeällä tuottamuksellaan, ja että hän ei ole tietien salannut sairauttaan työehtosopimusta solmittaessa. Palkanmaksuajalta työntekijällä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan.

10. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyytensä ja sen arvioitu päättymisajankohta. Työkyvyttömyys todetaan lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla selvityksellä. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän yrityksen työterveyslääkäriin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

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

12. Mikäli työntekijän sairauspoissaolo alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, hänelle maksetaan sairausajalta palkkaa lomautukseen asti.

Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös 1 ja 2 momenttien mukaisten ajanjaksojen laskeminen. Sairausajan palkkaa aletaan maksaa uudelleen, jos työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päätyttyä ja 1 tai 2 momentissa mainitut ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

13. Työntekijän ollessa poissa työstä tartuntatautilain perusteella, maksetaan palkka tämän pykälän mukaisesti.

28 § Terveystarkastukset

1. Työntekijän on ilmoitettava etukäteen työnantajalle työajalla tapahtuvasta terveystarkastuksesta, lääkärintarkastuksesta tai muusta vastaanottokäynnistä. Jos etukäteinen ilmoittaminen on mahdotonta, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

2. Työntekijän on esitettävä selvitys tässä pykälässä tarkoitetuista terveystarkastuksista, lääkärintarkastuksista tai muista vastaanottokäynneistä, odotus- ja matka-ajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolelta.

Lakisääteiset terveystarkastukset

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

4. Työajan ulkopuolella tapahtuvissa työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa varsinaiseen tarkastukseen kulunut aika korvataan työntekijälle yksinkertaisella tuntipalkalla.

5. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset 3 momentissa tarkoitettuihin tarkastuksiin tai niihin liittyviin lääkärin määräämiin tutkimuksiin. Jos tarkastukset tai tutkimukset tehdään muualla kuin työntekijän oman työpaikan työterveysasemalla, maksetaan työntekijälle päivärahaa. Matkakustannukset ja päiväraha maksetaan yrityksessä kulloinkin voimassa olevien ohjeiden mukaisesti.

Muut vastaanottokäynnit

6. Työntekijän palkkaa ei vähennetä, jos kysymyksessä on äkillinen sairastuminen tai työtapaturma, jonka johdosta työntekijän on välttämätöntä nopeasti päästä tarvittavaan ensiapuun tai hoitoon.

7. Työntekijän palkkaa ei vähennetä, edellyttäen että vastaanottoaikaa ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolelta:

- a. muissa kuin 6 momentin tarkoittamissa sairastumistapauksissa;
- b. työntekijän käydessä lääkärin määräämissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa; eikä
- c. vastaanottokäynniltä aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi.

29 § Perhevapaat

Äitiys-,erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaan alusta lukien palkkaa maksetaan ajalta, johon sisältyy kuusi arkipäivää. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys- tai isyysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

30 § Tilapäiset poissaolot

Ansionmenetyksen korvaus

1. Ansionmenetykset tässä pykälässä tarkoitettujen poissaolojen vuoksi korvataan **kuukausipalkkaiselle** työntekijälle sovittua kuukausipalkkaa vähentämättä lukuun ottamatta 5, 6, 8 ja 9 momenttien mukaisia poissaoloja, joilta maksetaan sairausajan palkkaa.
2. **Tuntipalkkaisen** työntekijän tilapäinen poissaolo korvataan maksamalla sairausajan palkkaa.
3. Työntekijä on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen korvattavaa vapaa-aikaa koskevan pyyntönsä perusteista. Vapaa-ajan järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

Merkkipäivät

4. Työntekijälle myönnetään hänen täyttäessään 50 tai 60 vuotta palkallinen vapaapäivä, jonka ajankohdan työnantaja ja työntekijä sopivat.

Sairaalan lapsen hoito

5. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.
6. Edellä 5 momentissa tarkoitettujen tilapäisen hoitovapaan enintään kolmelta ensimmäiseltä päivästä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksinhuoltajaksi katsotaan 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.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

7. Työntekijä, jonka lapsi sairastaa lääketieteellisin perustein vaikeiksi ja pitkäaikaisiksi arvioitavista sairauksista annetussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2 momentin 2) kohdassa tarkoitettuun lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaoloajalta ei makseta palkkaa.

Palkallinen vapautus työstä

8. 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, omaan avioliittoon vihkimispäivänä sekä oman parisuhteen virallistamispäivänä.
9. Läheisellä omaisella tarkoitetaan 8 momentissa työntekijän lapsia ja vanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia ja vanhempia sekä työntekijän sisaruksia.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

10. Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena

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

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

12. Työnantaja korvaa työntekijälle reservin kertausharjoituksista aiheutuneen ansionmenetyksen siltä osin kuin reserviläispalkka alittaa ansionmenetyksen määrän.

Luottamustoimet

13. Työnantaja korvaa työansion menetyksen työntekijälle, joka osallistuu työaikanaan jäsenenä kunnanvaltuuston tai –hallituksen kokoukseen tai lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan työhön valtiollisissa taikka kunnallisvaaleissa. Ansionmenetys korvataan siltä osin, kun ansionmenetyksen korvaus ei kata työntekijän ansiota luottamustoimessa tai vaalivyössä menetetyltä työajalta. Erotus suoritetaan työntekijälle sen jälkeen, kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Ammattiyhdistystoiminta

14. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää paikallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n liitto- tai edustajakokouksiin tai valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokouksiin.

Edustusurheilijat

15. Olympia-, MM-, ja EM- kilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus. Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta työstä edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus.

VI VUOSILOMA

31 § Vuosiloman ansainta

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

2. Tässä luvussa kuukausipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta. Tuntipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan muuta kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevää työntekijää.

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain mukaan 2 tai 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, ellei työehtosopimuksen 35 §:stä muuta johdu. Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

4. Tuntipalkkainen työntekijä ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain ja tämän pykälän 1, 3, 5 ja 7 momentin mukaisesti.

Työssäolon veroinen aika

5. **Kuukausipalkkaisen ja tuntipalkkaisen** työntekijän työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitettuja päiviä.

6. **Kuukausipalkkaisen** työntekijän työssäolon veroisina pidetään myös seuraavia päiviä, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtä:

- a. työehtosopimuksen 20 §:ssä tarkoitettuja joustovapaita;
- b. vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2) kohdan sijasta työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään sairauden tai tapaturman vuoksi myönnettyä palkallista sairauslomaa. Lisäksi sellaisella työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 27 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään 5-viikon sairausajan palkkaan, luetaan palkallisen sairausloman jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät.
- c. ammattiyhdistyskoulutusta ja yhteistä koulutusta koskevan sopimuksen mukaisia, työnantajan taloudellisesti tukemia ammattiyhdistyskoulutusta varten myönnettyjä opintovapaapäiviä, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
- d. työehtosopimuksen 30 §:n 4 – 6 ja 8 - 13 momenttien mukaisia poissaoloja;
- e. kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myönnetty kuntoutusrahaa;
- f. työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liittokokoukseen, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokoukseen osallistumista varten silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita; ja
- g. työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten.

7. **Tuntipalkkaisen** työntekijän työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään 7 §:n mukaisia päiviä. Lisäksi työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään yllä mainitusta luettelosta kohtia a, b, c, d, f ja g, edellyttäen että työnantajalla on näiltä päiviltä palkanmaksuvelvollisuus. Työssäolopäivien veroisia päiviä ovat myös kohdan e mukaiset päivät.

32 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta

2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään **vuosilomalisänä** kutakin lomapäivää kohden yksi kolmasosasosa (1/300) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi eräänntyneistä lisäpalkoista, jotka perustuvat sopimukseen ja jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista sekä varallaolokorvauksista.

3. Vuosilomalisä maksetaan lomarahana maksamisen yhteydessä. Vuosilomalisistä on annettava laskelma työntekijälle.

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

4. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy **prosentuaalisena** lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä **työssäoloajan palkasta** lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

5. Työssäoloajan palkkaan lisätään:

- a. työehtosopimuksen 29 § 2 momentin mukainen äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka;
- b. sairausajan palkka; sekä
- c. työnantajan maksama palkka työehtosopimuksen 31 §:n 6 momentissa luetelluilta työssäolon veroisilta päiviltä.

Lisäksi työssäoloajan palkkaan lisätään **laskennallinen palkka**:

- a. äitiys- ja isyysvapaata seuraavalta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta, sekä
- b. kuntoutusrahan oikeuttavalta kuntoutusajalta.

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken taulukkotuntipalkan ja poissaoloa edeltävän keskituntiansion laskentajakson keskimääräisen viikkotyöajan mukaa

6. Vuosilomapalkan suuruus on 9,4 % tai jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden 11,9 % edellä kerrotulla tavalla lasketusta vuosilomapalkan perusteena olevasta palkasta. Jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti on vuosilomapalkan suuruus 14,4 % tai jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti ja työntekijällä on täysi lomanmääräytymisvuosi, on vuosilomapalkan suuruus 17,4 %.

Vuosilomalain mukainen lomakorvaus

7. Edellä mainittuja lomapalkkamääräyksiä ei sovelleta, jos työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan ja jos työntekijälle sen johdosta maksetaan vuosilomalain 16 §:ssä säädettyä lomakorvausta työsuhteen aikana tai vuosilomalain 17 §:n 4 momentissa säädettyä lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

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

33 § Vuosiloman antaminen

1. 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, tai ellei työehtosopimuksen 20 tai 35 §:stä muuta johdu.

2. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaisesti.

3. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1 momentissa tai vuosilomalain 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

4. Jos työntekijä on erityisäitiys- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, tai loman alkaessa tiedetään vapaan alkamisesta vuosiloman aikana, vuosiloma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Vuosiloman siirtämisestä tässä tapauksessa noudatetaan vuosilomalain 26 §:n säännöksiä.

34 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisenä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä. Lomara- ha maksetaan kuitenkin enintään 36 päivältä.
2. Lomaraha maksetaan myös:
 - a. määräaikaiselle työntekijälle, lukuun ottamatta kausiapulaisia;
 - b. eläkkeelle ja osa-aikaeläkkeelle siirtyvälle siirtymisen yhteydessä;
 - c. asevelvolliselle työntekijän palattua töihin asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen;
 - d. muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotulle työsuhteen päättyessä; sekä
 - e. työsuhteen päättyessä kuoleman johdosta.
3. **Kuukausipalkkaisen** työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkas- ta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 25 ja lisää- mällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 32 §:n 2 momentin mukaisten lisäpalkkojen kolmassadasosa (vuosilomalisa).
4. **Tuntipalkkaisen** työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta
5. Lomaraha maksetaan yhtenä eränä kuukausipalkkaisille kesäkuun 30. päivänä ja niille, joiden palkanmaksupäivä on kuukauden 15. päivä, kesäkuun 15. päivänä. Jos maksupäivä sattuu sunnuntai-, lauantai- tai juhlapäiväksi, lomaraha maksetaan edellisenä pankkien au- kiolopäivänä.

Lomarahan vaihtaminen joustovapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta kokonaan tai osittain jousto- vapaaksi.

35 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä

1. **Työntekijän, joka on ollut Posti- ja telelaitoksen palveluksessa 31.12.1993 ja joka on tämän jälkeen enintään 30 päivän kuluessa siirtynyt 1.1.1994 lukien Posti- ja telelaitok- sesta muodostetun osakeyhtiön palvelukseen, vuosilomaan ja lomarahaan noudatetaan edellä tässä luvussa mainitusta poiketen seuraavaa:**

Vuosiloman ansainta

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräy- tymiskuukaudelta, jos hänellä on **ennen loman alkamista** vuosilomaan oikeuttavaa palvelus- aikaa yhteensä vähintään 15 vuotta.
3. Työntekijä, joka täyttää 2 momentin mukaiset edellytykset ja jolla on **täysi lomanmääräy- tymisvuosi**, saa lisäksi yhdeksän arkipäivää vuosilomaa (36+9=45 vuosilomapäivää).
4. Jos työntekijä saavuttaa 15 vuoden palvelusajan vasta pidettyään osan vuosilomasta mutta kuitenkin lomavuoden aikana viimeistään 30.11., työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymisvuodelta aikaisemmin pitämästään vuosi- lomasta huolimatta. Työntekijä ei kuitenkaan saa 9 päivän lisälomaa. Pitämättä jäänyttä loman pidennystä (0,5 päivää täydeltä lomanmääräytymiskuu kaudelta) tai sen osaa ei voida siirtää seuraavaan lomavuoteen eikä työntekijällä ole oikeutta saada siitä korvausta.
5. Jos työntekijä saavuttaa ennen työsuhteen päättymistä edellä tarkoitetun pidempään lo- maan oikeuttavan 15 vuoden palvelusajan, hän saa työsuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten tässä pykälässä on sovittu. Lomakorvaus maksetaan enintään 36 päivältä.

6. Ammattijärjestön palveluksessa olevalle työntekijälle, joka on 31.12.1993 palkattomalla vapaalla virka- tai työsuhteisesta tehtävästään ja joka palaa yrityksen palvelukseen, otetaan vuosiloman pituutta laskettaessa huomioon aika, jonka asianomainen on päätoimisena ollut sellaisen rekisteröidyn yhdistyksen palveluksessa, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu valtion tai yrityksen palveluksessa olevien henkilöiden etujen valvominen.

Vuosiloman antaminen

7. Tämän pykälän mukaiselle työntekijälle se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 30 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua **talvilomana**. Mikäli työntekijällä on 45 päivän lomaoikeus, annetaan talvilomana 36 päivää ylittävä osuus, eli 9 päivää. Talviloman antamisesta voidaan sopia toisin työntekijän kanssa.

Lomaraha

8. Työntekijällä, joka saavuttaa ennen lomavuoden loppua 15 vuoden palvelusajan perusteella oikeuden pitempään lomaan, on oikeus lomarahaan myös tältä osin. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 36 päivältä.

VII MUUT MÄÄRÄYKSET

36 § Paikallinen sopiminen

1. Muista, kuin tämän työehtosopimuksen osioissa IV Palkkaus ja VI Vuosilomat sovitusta määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisen sopimisen sopijaosapuolina ovat työnantaja ja pääluottamusmies. Tällä määräyksellä ei muuteta työehtosopimuksessa sovittuja työnantajan ja työntekijän välisiä sopimisoikeuksia. Luottamusmiehelle toimitetaan kaikki paikalliseen sopimukseen liittyvät tiedot. Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

2. Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä paikallisen sopimisen sopijaosapuolina voivat olla myös työnantaja ja työntekijä siten kuin siitä on erikseen sovittu.

3. Paikallinen sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus solmitaan kirjallisena ja toimitetaan tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajaliitoille. Liitoilla on oikeus irtisanoa paikallinen sopimus kuukauden kuluessa siitä kun ne ovat saaneet tiedon sopimuksesta.

4. 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 määrääjäksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

5. Palkkaliite 2:ssa ovat määräykset paikallisesta sopimisesta tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikaomallin käyttöönotossa ja käytöstä luopumisessa.

37 § Matkakustannusten korvaukset

1. Työntekijöiden matkakustannusten korvauksen, päivärahan ja ateriakorvauksen maksuusteiden suhteen noudatetaan, mitä niistä on **liitteessä 4** sovittu.

38 § Henkilöstökoulutus

1. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii palveluksessaan olevalle henkilöstölle työtehtävien pätevän hoidon edistämiseksi.
2. 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 työvuoroluettelon ennalta merkittynä työaikana.
3. Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin 2 momentin mukaiseen henkilöstökoulutukseen, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks sekä koulutus- että matka-ajalta työehtosopimuksen 24 §:n mukaisen keskituntiansion mukaan laskettuna. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka koulutus- ja matka-ajalta. Lisäksi korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Tässä momentissa mainittuun koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.
4. Se, onko koulutustilaisuus tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukainen, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

39 § Ryhmähenkivakuutus

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

40 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, palkanmaksukausittain Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenmaksun, jotka tilitetään asianomaisen liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetyistä summasta.

41 § Luottamusmiehet

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla allekirjoittaneiden järjestöjen jäsenillä on oikeus valita pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä siten kuin siitä erikseen sovitaan.
2. Luottamusmiehen tulee olla edustamansa yksikön työntekijä ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.
3. Luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tai ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Luottamusmiehen varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.
4. 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 § Työsuojeluvaltuutetut

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

43 § Järjestön toimitsijat

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön tai alajärjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskeissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen yksikön johdolle. Toimitsijoiden nimet on kirjallisesti ilmoitettava tätä työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle.
2. Toimitsijoilla on oikeus saada yksikön johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

44 § Työntutkimukset

1. Työtehtävien muutoksilla pyritään työn tehokkuuden lisäämiseen niin, että työn sisältö ja työmenetelmät kehittyvät työn mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Työn rationalisoinnilla pyritään myös työntekijöiden ansiotason parantamiseen.
2. Muutokset toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työpaikalla järjestettävistä työmenetelmien muutoksista ja työntutkimuksista neuvotellaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen 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.

45 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään ensi sijassa asiasta päättäneiden esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
2. Jos asianomaisessa tulosityksikössä ei päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava alue- ja paikallisen luottamusmiehen välillä pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja alueen pääluottamusmies allekirjoittavat. Pöytäkirjassa mainitaan lyhyesti erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.
3. Sen jälkeen asia voidaan sopimuksen mukaan viedä joko kyseisen liiketoimintaryhmän ja valtakunnallisen pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n ratkaistavaksi.
4. Sen jälkeen, tai suoraan 2 momentin mukaisen neuvottelun jälkeen, asia voidaan viedä Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken selvitettäväksi. Jommankumman työehtosopimusosapuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
5. Samoin voidaan tutkia, onko työehtosopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syytä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työehtosopimus on purettu työehtosopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.
6. Mikäli työehtosopimusosapuolet eivät ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan 2 kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työehtosopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työehtosopimuksen irtisanominen on työehtosopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

7. Ellei asia kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan, voidaan se saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelystä.

8. Työnantaja, joka on työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa 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.

46 § Sopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 30.9.2011 saakka. Työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 15.10.2010, jos osapuolet eivät siihen mennessä ole päässeet sopimukseen 1.11.2010 voimaan tulevasta palkoista tai muista sanottuna aikana tai sen jälkeen voimaan tulevasta muutoksista työehtoihin.

47 § Työrauha

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

2. Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhaveloitetta 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

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

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

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto
TIKLI ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni
PAU ry

1 § Palkkausta ja palkkajärjestelmää koskevat määräykset

1. Vaativuusryhmässä 8 asiantuntijan palkka voidaan sopia myös yksilökohtaisesti työsopimuksella.
2. Erilaisia palkkiopalkkoja voidaan käyttää sopimalla hinnoittelusta etukäteen työnantajan ja asiantuntijan välillä. Tällöin asiantuntijalle maksettava vähimmäispalkka tulee olla vähintään asianomaisen vaativuusryhmän taulukkopalkan suuruinen. Luottamusmiehelle annetaan selvitys tarjottavista palkkiopalkkajärjestelmistä. Tämän lisäksi luottamusmiehelle selvitetään eri ryhmiin sovellettavat palkkioperusteet.
3. Palkkausperusteet

1. Kuukausipalkka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta taulukkopalkasta ja roolitasosta.
2. Asiantuntijan tehtävien vaativuutta arvioidaan palkkavaakajärjestelmän tai muun vastaavan arviointijärjestelmän avulla. Tämän mukaisesti asiantuntijan tehtäväkokonaisuudelle määräytyy vaativuusryhmä.

Tehtävien saamien vaativuus pisteiden perusteella tehtävät ryhmitellään vaativuusryhmiin ja kullakin tehtävien vaativuusryhmällä on oma palkkaryhmänsä. Vaativuuden arviointia varten perustetaan yrityksessä työryhmä, joka koostuu työnantajan ja henkilöiden edustajista.

3. Asiantuntijoiden roolitasoa tehtävässä tarkastellaan henkilön ja hänen lähiesimiehensä välisessä tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Vaativuustasossa arvioidaan henkilön työsuoritus- ta, osaamista ja kompetensseja arviointijärjestelmän kriteerien pohjalta.

Palkkaryhmät ja niiden roolitasot muodostuvat tehtävien vaativuusryhmistä, joiden pisteytykset palkkavaakajärjestelmää noudatettaessa ovat seuraavat:

Pisterajat:

Avustava asiantuntija

001	120 - 138
002	139 - 160
003	161 - 186

Asiantuntija

004	187 - 216
005	217 - 251
006	252 - 291

Kehittävä asiantuntija

007	292 - 338
008	339 - 392

4. Taulukkopalkka määräytyy henkilön roolin ja tehtävän vaativuustason perusteella seuraavasti:

Taulukkopalkat 1.11.2009 lukien							
PL: 11				PL: 12			
Kuukausipalkka				Tuntipalkka			
PR	Perustaso	PR	Laajempi taso	PR	Perustaso	PR	Laajempi taso
Avustava asiantuntija				Avustava asiantuntija			
1A	1 893 - 2 086	1C	2 087 - 2 191	1A	11,83 - 13,04	1C	13,04 - 13,69
2A	2 082 - 2 294	2C	2 295 - 2 410	2A	13,01 - 14,34	2C	14,34 - 15,06
3A	2 312 - 2 548	3C	2 549 - 2 676	3A	14,45 - 15,93	3C	15,93 - 16,73
Asiantuntija				Asiantuntija			
4A	2 519 - 2 776	4C	2 777 - 2 916	4A	15,74 - 17,35	4C	17,36 - 18,23
5A	2 768 - 3 050	5C	3 051 - 3 204	5A	17,30 - 19,06	5C	19,07 - 20,03
6A	3 045 - 3 356	6C	3 357 - 3 525	6A	19,03 - 20,98	6C	20,98 - 22,03
Kehittävä asiantuntija				Kehittävä asiantuntija			
7A	3 349 - 3 691	7C	3 692 - 3 877	7A	20,93 - 23,07	7C	23,08 - 24,23
8A	3 684 - 4 060	8C	4 061 - 4 264	8A	23,03 - 25,38	8C	25,38 - 26,65
9A	- - -	9C	- - -	9A	- - -	9C	- - -
10A	- - -	10C	- - -	10A	- - -	10C	- - -
11A	- - -	11C	- - -	11A	- - -	11C	- - -
12A	- - -	12C	- - -	12A	- - -	12C	- - -

4. Kun asiantuntijan tehtävät muuttuvat pysyväisluontoisesti ja olennaisesti, selvitetään uusiin tehtävien vaativuusryhmä. Henkilön palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Asiantuntijalle maksetaan uuden palkkaryhmän mukaista taulukkopalkkaa, siitä lähtien kun asiantuntija aloittaa uuden palkkaryhmän mukaisen työn. Kun asiantuntijan tehtävät muuttuvat pysyväisluontoisesti alempaan vaativuusryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutoksen osalta irtisanomisaikaa, ellei muusta sovita. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

5. Yrityksen palvelukseen tulevalle uudelle työntekijälle voidaan maksaa enintään koeajalta palkkaa, joka on vähintään 90 % asianomaisen vaativuusryhmän mukaisesta taulukkopalkasta.

Opiskelijat, nuoret, kesä- yms. sijaiset ja oppisopimusoppilaat

1. Harjoittelijoihin, nuoriin alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin sekä enintään neljän kuukauden määräaikaiseen työsuhteeseen otettuihin kesä- yms. sijaisiin ei sovelleta työehtosopimusta vähimmäispalkkojen osalta. Muuten työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan soveltuvin osin. Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisessa oppilaitoksessa, teknillisessä- tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta silloin, kun se tapahtuu työsuhteessa. Työehtosopimuksen 3 §:n 6 kohdasta poiketen, edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvien osa-aikaisten työntekijöiden kanssa voidaan sopia työhön kutsuttavien työsopimus.

Oppisopimusoppilaat, jotka ovat täyttäneet 15 vuotta, ovat työehtosopimuksen alaisia siten, että peruskoulutuksessa ensimmäisen vuoden aikana asianomaista vähimmäispalkkaa sovelletaan 40 %:lla alennettuna, peruskoulutuksen toisen vuoden aikana 25 %:lla alennettuna ja peruskoulutuksen loppuvuosien aikana 15 %:lla alennettuna. Lisäkoulutuksen ja erikoistumisen aikana sovelletaan ennen tätä koulutusta sovellettua henkilökohtaista palkkaa.

2. Työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmies yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.

3. Tutustu työelämään – ”tienaa” – kesäharjoitteluohjelman tai sitä vastaavan kesäharjoitteluohjelman puitteissa voidaan peruskoululaisen tai lukiolaisen edellä mainitun ohjelman mukainen kahden viikon tai kymmenen työpäivän pituinen työsuhteeseen sijoittaa ajalle 1.6. – 31.8. Edellä mainitusta työsuhteesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 280 euroa, joka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Työehtosopimuksen palkkoja, palkanmäärityspäätöksiä ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin työsuhteisiin, jotka perustuvat edellä mainittuun ohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä.

AVUSTAVA ASIANTUNTIJA

ROOLI

Avustaa johtoa ja asiantuntijoita etsimällä ja järjestämällä tietoa toimeksiantajille. Tuottaa tietoa sekä toteuttaa toimeksiantoja muiden ohjauksessa. Tehtävät ovat tyypillisesti luonteeltaan hallinnollisia esim. laatia raportteja sekä muistiinpanoja että välittää tietoa sidosryhmille. Työ muodostuu sisällöltään määritellyn toimeksiannon suorittamisesta ohjeita ja rutiineja noudattamalla.

VAATIVUUSTASOT

Avustava asiantuntija	<p>Työ muodostuu sisällöltään määriteltyjen toimeksiantojen suorittamisesta ohjeita ja rutiineja noudattamalla esim. assistentin tehtävät. Tehtävät ovat usein kontrolloituja, mutta antavat myös mahdollisuuden toimia oma-aloitteisesti. Työssä kohdattavat ongelmat ovat pääsääntöisesti toistuvia. Ongelmien ratkaiseminen edellyttää tiedon hankkimista eri kanavista. Tehtävä edellyttää usein osaamista käytössä olevista teknisistä ratkaisuista. Tehtävään perehtyminen vie uudelta henkilöltä tyypillisesti aikaa alle yhden vuoden. Tehtävän haltijalta edellytetään kykyä itsenäiseen työhön, mutta myös ryhmä/tiimityöhön.</p> <p>Esimerkkejä nimikkeestä: assistentti, IT –asiantuntija</p>
	Perustaso
	<ul style="list-style-type: none">- Toimii toimenkuvan mukaisessa tehtävässä- Roolissa edellytetään vuorovaikutustaitoja- Toimii oma-aloitteisesti tavoitteiden saavuttamiseksi- Kykenee työskentelemään muuttuvissa tilanteissa tai erilaisten ihmisten tai ryhmien kanssa- Tuntee työssään tarvittavat Itellan prosessit ja toimintamallit ja osaa käyttää niitä työssään
	Laajempi taso
	<ul style="list-style-type: none">- Kokemuksen ja koulutuksen kautta syntynyttä osaamista, joka käytetään perusröoliä vaativammassa tai useassa sitä sivuavassa tehtävässä- Aktiivista muiden ohjaamista ja opastamista- Osaa useamman kuin yhden järjestelmäkehityksen osa-alueen kuten tiedon keräämisen, dokumentoinnin sekä testauksen- Työ voi liittyä kriittisten sovellusten testaukseen tai järjestelmäkokonaisuuden suorituskyvyn mittaamiseen- Sovitut tulokset ylittävää aikaansaavuutta ja hyvä työn laatua- Vahvuutta työtehtävien priorisoinnissa

ASIAANTUNTIJA

GENEERINEN ROOLI

Tehtävänhaltija toimii omalla asiantuntija-alallaan soveltaen ja kehittäen jo olemassa olevia toimintamalleja ja konsepteja yhdistäen niistä tilannekohtaisesti parhaan ratkaisun. Esimiehen valvonta kohdistuu työprosessin ajoittaiseen seurantaan ja aikaansaannoksiin. Tehtävän tavoitteet ovat selkeät ja ennalta määritetyt. Rooli usein konsultoiva, annetaan ohjeita ja neuvoja käytännön ongelmien ratkaisuun.

PROSESSIROOLI

Asiantuntija	<p>Tehtävänhaltija toimii asiantuntijana omalla vastuualueellaan, tyypillisiä työtehtäviä ovat mm. vaatimusmäärittely, järjestelmien analysointi, testaus ja ohjelmointi. Tehtävässä edellytetään laaja-alaista tietämystä perusjärjestelmistä sekä Itellan liiketoiminnan tuntemusta. Tehtävässä edellytetään ammatillista koulutusta tai usean vuoden käytännön työkokemusta ICT-tehtävistä. Työssä edellytetään kykyä itsenäiseen työskentelyyn, mutta myös ryhmä-/tiimityöhön sekä näihin liittyen Itellan työkulttuurin ymmärtämistä.</p> <p>Esimerkkejä nimikkeestä: järjestelmäasiantuntija, IT support engineer, System Specialist, ohjelmoija</p> <p>Viitetoimenkuvat</p>
	Perustaso
	<ul style="list-style-type: none">- Kyky toimia toimenkuvan mukaisissa tehtävissä- Roolissa edellytetään kykyä argumentoida, neuvotella ja vaikuttaa sidosryhmiin haluttujen lopputulosten aikaansaamiseksi.- Perusroolissa edellytetään kykyä ylläpitää omaa osaamistaan sekä kykyä soveltaa oppimaansa työssään- Tehtävässä edellytetään liiketoiminnan osaamista ja tämän osaamisen yhdistämistä ICT-prosessien ylläpitämiseen ja/tai osallistuminen kehittämiseen.
	Laajempi taso
	<ul style="list-style-type: none">- Kokemuksen ja koulutuksen kautta syntyneitä erityisosaamista, jota käytetään perusroolia vaativammassa tehtävissä tai sitä sivuavassa tehtävässä- Laajemmassa roolissa edellytetään kykyä kehittää prosesseja ja/tai järjestelmiä- Laajempaan roolin kuuluu merkittävästi alihankkijayhteistyötä/toimittajahallintaa, mikä edellyttää tehtävänhaltijalta erinomaisia vuorovaikutustaitoja- Sovitut tulokset ylittävää aikaansaavuutta ja hyvä työn laatu

KEHITTÄVÄ ASIANTUNTIJA

GENEERINEN ROOLI

Luo omalla asiantuntija-alallaan uusia toimintamalleja ja konsepteja sidosryhmätarpeiden pohjalta perustuen kokemukseen ja tietämykseen, jota sovelletaan uudella tavalla. Tehtävässä kohdattavien ongelmien ratkaisu edellyttää innovatiivisuutta sekä liiketoiminnan ymmärrystä. Soveltaa erityisosaamistaan vaativien toimeksiantojen toteuttamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. hakee erityisosaamisalueeltaan organisaatioon soveltuvat ratkaisut ja tuo syvällisen asiantuntemuksensa organisaation käyttöön.

Nimikkeet ICT -palveluissa: projektipäällikkö, järjestelmäarkkitehti, ratkaisukonsultti, kehityspäällikkö

PROSESSIROOLI

Asiantuntija	Teknologia-alueensa syväosaaja, kehittää ja räätälöi sovelluksia/järjestelmiä sidosryhmätarpeiden pohjalta. Laatii vaativia suunnitelmia ja selvityksiä toiminnan tueksi sekä vie suunnitelmat käytäntöön. Työssä vaaditaan sekä teoreettista että soveltavaa tietämystä. Vaihtelevat ja uudet tilanteet vaativat ongelmien ratkaisua analyyttisen, tulkinnallisen ja innovatiivisen ajattelun avulla. Viitetoimenkuvat:
	Perustaso
	<ul style="list-style-type: none">- Kyky toimia toimenkuvan mukaisissa tehtävissä- Osa laajentaa omaa osaamistaan seuraamalla alansa kehitystä ja kykenee soveltamaan oppimaansa työssä- Hallitsee projektityöskentelyn ja/tai -johtamisen menetelmät- Tukee tehokkaasti organisaatiota asioiden käytäntöön viemisessä- Tulosten saavuttaminen ja työnlaatu vastaavat tehtävälle asetettuja tavoitteita ja tehtävän luonnetta
	Laajempi taso
<ul style="list-style-type: none">- Roolissa kokemuksen ja koulutuksen kautta syntyneitä perusroolia syvällisempää erityisosaamista, joka palvelee oman osa-alueen ulkopuolisia tavoitteita ja jolle on suuri kysyntä erilaisissa erityistilanteissa- Vetää hankkeita, joka sisältää useampia projekteja- Tunnistaa ja hyödyntää uusia kehitystrendejä organisaation tuloksellisuutta edistävällä tavalla- Perusroolia laajempi kehittämisote, johon liittyy säännöllisesti koko organisaation toimintaa hyödyntäviä kehittämisideoita.- Usein tehtävissä sovitut tavoitteet ylittävää tuloksellisuutta, joka yhdistyy työn korkeaan laatuun	

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan digitointi- ja tulostusprosessin eri työvaiheissa työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Palkkaus

Työntekijän kiinteä palkka muodostuu:

1. tehtäväkohtaisesta taulukkopalkasta joka on porrastettu palveluajan mukaan;
2. mahdollisesta työn erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvasta palkanosasta; ja
3. henkilökohtaisesta palkanosasta; tai
4. mahdollisesta tuottavuuteen perustuvasta palkanosasta; sekä
5. mahdollisesta järjestelmällisestä.

1. Tehtäväkohtainen taulukkopalkka

Palkkaryhmät:

Palkkaryhmä 100 Perustehtävä

Palkkaryhmä 200 Ammattitehtävä

Taulukkopalkat:

Kuukausipalkat euroina

Taulukkopalkat 1.11.2009 lukien:					
		PL: 21		PL: 22	
PERUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
101	alle 2 vuotta	1.450	1.494	9,06	9,34
102	2 vuotta mutta alle 6 vuota	1.515	1.560	9,47	9,75
103	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.583	1.630	9,89	10,19
104	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	1.655	1.705	10,34	10,66
105	16 vuotta ja enemmän	1.731	1.783	10,82	11,14
AMMATTITEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
201	alle 2 vuotta	1.522	1.568	9,51	9,80
202	2 vuotta mutta alle 6 vuotta	1.589	1.637	9,93	10,23
203	6 vuotta mutta alle 10 vuotta	1.661	1.711	10,38	10,69
204	10 vuotta mutta alle 16 vuotta	1.737	1.789	10,86	11,18
205	16 vuotta ja enemmän	1.815	1.869	11,34	11,68

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekevällä työntekijällä, jonka keskimääräinen kuukausityöaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaavaa kokoaikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan, mahdollisen henkilökohtaisen palkanosan ja mahdollisen järjestelmällisen summa luvulla 160.

Pääkaupunkiseutulisa:

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan 3 %:n suuruinen pääkaupunkiseutulisa.

Kokemuslisä:

Kokemusvuosilisät sisältyvät taulukkopalkkoihin. Kokemuslisää kerryttävät ne kuukaudet joilta työntekijä ansaitsee tämän työehtosopimuksen mukaan vuosilomaa (14 päivää tai 35 tuntia) tämän työehtosopimuksen piirissä olevan yhtiön palveluksessa. Kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jonka perusteella työntekijä saa muulta työnantajalta eläkettä.

Kokemuslisän siirtymäsäännös:

Palvelusaika otetaan huomioon sellaisena kuin se oli 28.2.2005 kunkin silloin voimassa olleen posti- ja logistiikka-alan tehtäviä koskeneen työehtosopimuksen palkkaliitteen kokemusvuosijärjestelmän mukaisin ehdoin.

2. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuva palkanosa

Taulukkopalkan lisäksi maksetaan erillinen palkanosa niille työntekijöille, joiden tehtäviin sisältyy varsinaisen tehtävän lisäksi erityisvastuuta tai erityisosaamista sisältäviä tehtäviä.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuvaa palkanosaa maksetaan kun työntekijä on valittu tehtävään ja tehtävän mukainen työ alkaa.

Jos työntekijä tekee samanaikaisesti useampaa kuin yhtä erityisvastuuta ja erityisosaamista edellyttävää tehtävää, työntekijälle maksetaan ko. palkanosat maksamisedellytysten täyttyessä.

Työntekijä valitaan tehtävään joko toistaiseksi tai määräajaksi. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyväisluontoisesti siten, ettei hän enää sijoitu erityisvastuuseen ja –osaamiseen kuuluvan tehtävän piiriin, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos ennakoidaan palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta asianomaiselle työntekijälle viimeistään tehtävässä oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

Erityisvastuuta ja –osaamista edellyttävään tehtävään sijaiseksi määrätyle maksetaan sijaisuuslisä, jonka suuruus on ko. palkanosan suuruus. Sijaisuuslisää maksetaan vain yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää kestäneiltä sijaisuuksilta. Tehtävässä, josta maksetaan palkanosaa ryhmän toiminnasta vastuun perusteella, sijaisuuslisää maksetaan kaikilta sijaisuustyöpäiviltä. Sijaisuuslisää ei makseta 4) B kohdan mukaisesta tehtävästä.

Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan jakamisesta kahden tai useamman työntekijän kesken voidaan sopia paikallisesti.

1) Vastuu ryhmän toiminnasta

201,38 euroa

Tehtävä on esimiestyötä tukeva. Työntekijälle on annettu itsenäistä työn järjestelyvaltaa ja vastuuta. Työntekijä toimii yhteyshenkilönä ryhmän ja työnjohdon välillä. Työhön kuuluu tiimin työjärjestelyjä.

2) Koulutusvastaavan tehtävä

95,39 euroa

Tehtävä edellyttää laajaa osaamista postin kulkuprosessista. Työntekijä on koulutettu työpaikkakouluttajaksi ja työntekijä luo välineitä ja toimintaedellytyksiä työnopastajille.

3) Vastuu prosessin tai sen osan ohjauksesta/toiminnasta 95,39 euroa

Tehtävään voi sisältyä mm. seuraavia vastuita;

- tiimin työprosessin ohjaaja, toteuttaa tehtäviä itsenäisesti ilman työnjohtovastuuta;
- hoitaa prosessia tukevien järjestelmien käyttöä (käyttöoikeus), opastusta ja ylläpitoa;
- prosessin osaan liittyvien asioiden seuranta ja ohjeistusta (esim. aikataulut, poikkeamat normaalista);
- raportointia organisaatioon ja mahdollisesti ulospäin;
- laadun seuranta ja opastus;
- päätöksentekoa tai suunnittelua tai vaihtoehtojen valintaa.

4) Asiakasvastuu

A) 95,39 euroa

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä tehtävä poikkeaa perinteisestä postitoiminnasta siten, että se pitää sisällään laajaa asiakkaan prosessista tulevan materiaalin käsittelyä, siihen kiinteästi liittyy asiakaskontakti- ja asiakaspalvelutilanteita sekä selkeästi asiakkaan oman prosessin työvaihe.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä palkanosa maksetaan asiakkaalle räätälöidyn erikoistehtävän suorittamisesta. Esimerkiksi: huoltokuljetus, hyllytyspalvelu, kytkentäpalvelu tai syväpalvelu.

Toimittaessa työnantajan tiloissa tehtävään sisältyy mm.

- laajasti viestintävälitys- ja logistiikkatuotteiden hinnoittelua ja asiakaspalvelua;
- vastaanotto-/hinnoittelutarkastus, johon kiinteästi liittyy asiakaskontakteja (mm. jälkiselvitteily, korjaus, raportointi) yhteys myyntiin;
- hinnoittelupalvelu, johon kuuluu raportointi ja asiakaskontaktit (suoritetaan perustehtävästä poikkeavia toimeksiantoja).

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvää palkanosaa ei makseta postityöhön liittyvästä tavanomaisesta ammattitehtävään liittyvästä viestinvälitys- ja logistiikkatuotteiden toimittamisesta asiakkaan tiloihin. Esimerkiksi: pikajakelu, täsmäaikajakelu, täsmäpaikkajakelu ja pakettien vieminen asiakkaille ja tai nouto asiakkailta.

B) 47,70 euroa

Mikäli asiakasvastuutehtävä ei ole säännöllinen, mutta toistuu viikoittain, maksetaan tehtävän hoitamisesta erillinen kuukausittainen erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuva palkanosa. Maksamisen edellytysten täyttyminen todetaan paikallisesti luottamusmiehen ja esimiehen kesken.

5) Vaativa erityistehtävä 95,39 euroa

Erityistä osaamista ja itsenäistä harkintaa vaativa tehtävä. Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä ammatillista erityisosaamista, koulutuksellista tietoa, kokemusta ja luovia toimintatapoja.

6) Trukkilisä

A) 95,39 euroa

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokiertoon trukilla ajo olennaisesti kuuluu. Trukinajo muodostaa työntekijän työajasta huomattavan osan. Sen ei kuitenkaan tarvitse olla yli puolta työajasta.

B) 47,70 euroa

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokiertoon muu työ kuin trukilla ajo muodostaa huomattavan osan. Työntekijän varsinainen tehtävä on muuta työtä, mutta trukilla ajo on säännöllinen osa työvuoroa tai työvuorokiertoa. Mikäli trukilla ajo on vain vähäistä tai satunnaista ei lisää makseta.

3. Henkilökohtainen palkanosa

Jos yksikössä ei ole paikallisesti sovittu käyttönotettavaksi 4 kohdassa mainittua tuottavuuteen perustuvaa palkanosaa, maksetaan työntekijälle työsuorituksen arvioinnin perusteella 0 – 12 %:n suuruista henkilökohtaista palkanosaa taulukkopalkan lisäksi.

Työntekijälle maksetaan yhteisesti sovittujen perusteiden mukaisesti henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvaa palkanosaa, joka määräytyy työntekijän työn tuloksellisuuden, työn laadukkuuden ja työyhteisössä toiminnan perusteella.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset tulevat voimaan 1.5. lukien.

Jos työntekijä siirtyy pysyväisluontoisesti toisiin tehtäviin, arviointi suoritetaan työntekijän oltua uudessa tehtävässä kolme kuukautta.

Uuden työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Määräaikaisena palkatun työntekijän työsuoritus arvioidaan työntekijän oltua tehtävissään 4 kuukautta joko yhdenjaksoisesti tai useammassa erässä viimeksi kuuluneiden 12 kuukauden aikana. Mahdolliset henkilökohtaisen palkanosan muutokset toteutetaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työntekijän suoritustaso laskee, palkkaa voidaan myös alentaa. Palkkaa voidaan alentaa vasta, kun suoritustaso uudenkin arvioinnin jälkeen on alempi kuin se, jonka mukaan henkilökohtainen palkanosa on maksettu, ja lisäksi työntekijälle on edellisen arvioinnin yhteydessä kirjallisesti ilmoitettu työsuoritustason alentumisesta ja näin annettu tilaisuus parantaa suoritustasoaan.

P-liitteen henkilökohtainen palkanosa, PERUSTEHTÄVÄ											
MUU SUOMI		euroa/kk					euroa/t				
		101	102	103	104	105	101	102	103	104	105
alle 10,0	(0 %)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10,0 - 11,9	(1 %)	14,50	15,15	15,83	16,55	17,31	0,09	0,09	0,10	0,10	0,11
12,0 - 13,4	(2 %)	29,00	30,30	31,66	33,10	34,62	0,18	0,19	0,20	0,21	0,22
13,5 - 14,9	(3 %)	43,50	45,45	47,49	49,65	51,93	0,27	0,28	0,30	0,31	0,32
15,0 - 16,4	(4 %)	58,00	60,60	63,32	66,20	69,24	0,36	0,38	0,40	0,41	0,43
16,5 - 17,9	(5 %)	72,50	75,75	79,15	82,75	86,55	0,45	0,47	0,49	0,52	0,54
18,0 - 19,4	(6 %)	87,00	90,90	94,98	99,30	103,86	0,54	0,57	0,59	0,62	0,65
19,5 - 20,9	(7 %)	101,50	106,05	110,81	115,85	121,17	0,63	0,66	0,69	0,72	0,76
21,0 - 22,4	(8 %)	116,00	121,20	126,64	132,40	138,48	0,72	0,76	0,79	0,83	0,87
22,5 - 23,9	(9 %)	130,50	136,35	142,47	148,95	155,79	0,82	0,85	0,89	0,93	0,97
24,0 - 25,4	(10 %)	145,00	151,50	158,30	165,50	173,10	0,91	0,95	0,99	1,03	1,08
25,5 - 26,9	(11 %)	159,50	166,65	174,13	182,05	190,41	1,00	1,04	1,09	1,14	1,19
27,0 - 30,0	(12 %)	174,00	181,80	189,96	198,60	207,72	1,09	1,14	1,19	1,24	1,30
PKS		euroa/kk					euroa/t				
		101	102	103	104	105	101	102	103	104	105
alle 10,0	(0 %)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10,0 - 11,9	(1 %)	14,94	15,60	16,30	17,05	17,83	0,09	0,10	0,10	0,11	0,11
12,0 - 13,4	(2 %)	29,88	31,20	32,60	34,10	35,66	0,19	0,20	0,20	0,21	0,22
13,5 - 14,9	(3 %)	44,82	46,80	48,90	51,15	53,49	0,28	0,29	0,31	0,32	0,33
15,0 - 16,4	(4 %)	59,76	62,40	65,20	68,20	71,32	0,37	0,39	0,41	0,43	0,45
16,5 - 17,9	(5 %)	74,70	78,00	81,50	85,25	89,15	0,47	0,49	0,51	0,53	0,56
18,0 - 19,4	(6 %)	89,64	93,60	97,80	102,30	106,98	0,56	0,59	0,61	0,64	0,67
19,5 - 20,9	(7 %)	104,58	109,20	114,10	119,35	124,81	0,65	0,68	0,71	0,75	0,78
21,0 - 22,4	(8 %)	119,52	124,80	130,40	136,40	142,64	0,75	0,78	0,82	0,85	0,89
22,5 - 23,9	(9 %)	134,46	140,40	146,70	153,45	160,47	0,84	0,88	0,92	0,96	1,00
24,0 - 25,4	(10 %)	149,40	156,00	163,00	170,50	178,30	0,93	0,98	1,02	1,07	1,11
25,5 - 26,9	(11 %)	164,34	171,60	179,30	187,55	196,13	1,03	1,07	1,12	1,17	1,23
27,0 - 30,0	(12 %)	179,28	187,20	195,60	204,60	213,96	1,12	1,17	1,22	1,28	1,34

P-liitteen henkilökohtainen palkanosa, AMMATTITEHTÄVÄ											
MUU SUOMI		euroa/kk					euroa/t				
		201	202	203	204	205	201	202	203	204	205
alle 10,0	(0 %)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10,0 - 11,9	(1 %)	15,22	15,89	16,61	17,37	18,15	0,10	0,10	0,10	0,11	0,11
12,0 - 13,4	(2 %)	30,44	31,78	33,22	34,74	36,30	0,19	0,20	0,21	0,22	0,23
13,5 - 14,9	(3 %)	45,66	47,67	49,83	52,11	54,45	0,29	0,30	0,31	0,33	0,34
15,0 - 16,4	(4 %)	60,88	63,56	66,44	69,48	72,60	0,38	0,40	0,42	0,43	0,45
16,5 - 17,9	(5 %)	76,10	79,45	83,05	86,85	90,75	0,48	0,50	0,52	0,54	0,57
18,0 - 19,4	(6 %)	91,32	95,34	99,66	104,22	108,90	0,57	0,60	0,62	0,65	0,68
19,5 - 20,9	(7 %)	106,54	111,23	116,27	121,59	127,05	0,67	0,70	0,73	0,76	0,79
21,0 - 22,4	(8 %)	121,76	127,12	132,88	138,96	145,20	0,76	0,79	0,83	0,87	0,91
22,5 - 23,9	(9 %)	136,98	143,01	149,49	156,33	163,35	0,86	0,89	0,93	0,98	1,02
24,0 - 25,4	(10 %)	152,20	158,90	166,10	173,70	181,50	0,95	0,99	1,04	1,09	1,13
25,5 - 26,9	(11 %)	167,42	174,79	182,71	191,07	199,65	1,05	1,09	1,14	1,19	1,25
27,0 - 30,0	(12 %)	182,64	190,68	199,32	208,44	217,80	1,14	1,19	1,25	1,30	1,36
PKS		euroa/kk					euroa/t				
		201	202	203	204	205	201	202	203	204	205
alle 10,0	(0 %)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10,0 - 11,9	(1 %)	15,68	16,37	17,11	17,89	18,69	0,10	0,10	0,11	0,11	0,12
12,0 - 13,4	(2 %)	31,36	32,74	34,22	35,78	37,38	0,20	0,20	0,21	0,22	0,23
13,5 - 14,9	(3 %)	47,04	49,11	51,33	53,67	56,07	0,29	0,31	0,32	0,34	0,35
15,0 - 16,4	(4 %)	62,72	65,48	68,44	71,56	74,76	0,39	0,41	0,43	0,45	0,47
16,5 - 17,9	(5 %)	78,40	81,85	85,55	89,45	93,45	0,49	0,51	0,53	0,56	0,58
18,0 - 19,4	(6 %)	94,08	98,22	102,66	107,34	112,14	0,59	0,61	0,64	0,67	0,70
19,5 - 20,9	(7 %)	109,76	114,59	119,77	125,23	130,83	0,69	0,72	0,75	0,78	0,82
21,0 - 22,4	(8 %)	125,44	130,96	136,88	143,12	149,52	0,78	0,82	0,86	0,89	0,93
22,5 - 23,9	(9 %)	141,12	147,33	153,99	161,01	168,21	0,88	0,92	0,96	1,01	1,05
24,0 - 25,4	(10 %)	156,80	163,70	171,10	178,90	186,90	0,98	1,02	1,07	1,12	1,17
25,5 - 26,9	(11 %)	172,48	180,07	188,21	196,79	205,59	1,08	1,13	1,18	1,23	1,28
27,0 - 30,0	(12 %)	188,16	196,44	205,32	214,68	224,28	1,18	1,23	1,28	1,34	1,40

4. Tuottavuuteen perustuva palkka- ja työaikamalli

Paikallisesti työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen välillä voidaan sopia tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin käyttöönotosta ja sen perusteista. Tuottavuuteen perustuva palkanosa muodostuu tuottavuuden kasvukehityksen mukaisesti suoritettujen kehityksen ja resurssin sekä työn laadun perusteella.

Tuottavuuteen perustuvaan palkka- ja työaikamallin siirryttäessä määritellään lähtötilanne ja tavoite. Työvuoro-, vuosiloma- ja sijaisjärjestelyt toteutetaan siten, että ne mahdollisimman hyvin tukevat tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin toteutumista. Työpaikan työkonaisuuden muuttuessa olennaisesti työntekijöistä riippumattomista syistä, tuottavuuteen perustuvaa palkka- ja työaikamalli päivitetään.

Tuottavuuteen perustuvaa palkka- ja työaikamallia koskeva paikallinen sopimus tehdään olemaan voimassa toistaiseksi. Paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa noudattaen.

Siirryttäessä tuottavuuteen perustuvaan palkka- ja työaikamalliin henkilökohtaiset palkanosat poistuvat eikä niitä määritellä tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin piiriin kuuluville työntekijöille. Paikallisen sopimuksen päättyessä työntekijän henkilökohtaisen palkanosan arviointi suoritetaan paikallisen sopimuksen irtisanomisaikana. Työntekijälle maksetaan henkilökohtaista palkanosaa paikallisen sopimuksen päättymisestä lukien.

Tuottavuuteen perustuvaa palkka- ja työaikamallia koskeva paikallisen sopimuksen irtisanomisaikana työntekijän työaika tasoitetaan sopimuksen mukaiseksi säännölliseksi työajaksi, jollei paikallisesti muuta sovita.

5. Järjestelmälisä

Työntekijälle, joka on ollut 15.2.2005 voimassa olleen posti- ja logistiikka-alan tehtäviä koskevan työehtosopimuksen palkkaliitteiden *E, F, G, H, J, L tai K* piirissä, ja jonka postityön palkkaliitteen mukainen palkka on pienempi kuin vanhan palkkausjärjestelmän mukainen palkka, maksetaan järjestelmälisää.

Järjestelmälisän suuruus on 28.2.2005 mukaisen vanhan palkkausjärjestelmän mukaisen tulopoliittisen sopimuksen mukaisella korotuksella korotetun kiinteän palkan ja uuden postityön palkkaliitteen mukaisen kiinteän palkan erotus. Järjestelmälisä on kiinteä euromäärä.

Järjestelmälisää vähennetään seuraavissa tapauksissa palkan korotusta vastaavalla euromäärällä:

- työntekijän palkka kasvaa pysyväisluontoisen vaativampiin tehtäviin siirtymisen johdosta,
- kokemuslisä korottuu
- osa-aikatyötä tekevän työntekijän työajan pysyväisluontoiseen pitenemiseen perustuva palkkauksen nousu pienentää järjestelmälisää vastaavalla euromäärällä.

Järjestelmälisä siirryttäessä vaativampiin tai toisen palkkaliitteen mukaisiin tehtäviin

Työntekijä saa menettämänsä järjestelmälisän takaisin, jos hän palaa entisiin tehtäviin vuoden kuluessa. Ei kuitenkaan työntekijän palatessa postityön palkkaliitteen ammattitehtävästä (pr 200) perustehtävään (pr 100).

Sovittiin, että järjestelmälisä säilyy, kun työntekijä siirtyy häneen sovellettavan palkkaliitteen mukaisista tehtävistä toisen palkkaliitteen mukaisiin tehtäviin. Em. sääntöä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyseessä on ns. uudelleen sijoitus. Jos tässä uudessa tehtävässä taulukkopalkka on entisen tehtävän taulukkopalkkaa korkeampi, erotus vähennetään järjestelmälisästä.

3 § Tehtävämuutos

Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyväisluonteisesti selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Palkkaryhmämuutos joko ylempään tai alempaan palkkaryhmään toteutetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

LIITE 1: 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 tarkoitetut luottamusmiehet ja näiden varamiehet, ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja sekä työsuojelusopimuksessa tarkoitetut 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 55,00 euroa 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 kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna.

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 ilmoittaa kirjallisesti 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:n 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. Ansionmenetys korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. 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.

LIITE 2: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n 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 kesken sekä luottamusmiesten osalta työnantajan edustajan ja ao. päälouottamusmiehen kesken.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

Luottamusmies on työsuhhteessaan 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 päälouottamusmieheksi asetetun henkilön varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa päälouottamusmiehen 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.

Pääluottamusmiehen 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.

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.

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. 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 pääluottamusmieheshdokkaaseen. 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.

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 työlaainsäädännön 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. Pyydytetyt tiedot on toimitettava luottamusmiehelle viimeistään, kun kaksi viikkoa on kulunut pyynnön esittämisestä, ellei luottamusmiehen kanssa toisin sovita.

Paikallista sopimusta koskevat tiedot on annettava viivytyksettä ja viimeistään kahden viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies tai pääluottamusmies on tietoja kirjallisesti pyytänyt. Jos tietoja ei toimiteta viimeistään neljän viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies tai pääluottamusmies on tietoja kirjallisesti pyytänyt, asia siirtyy työehtosopimuksen 45 § 1-3 momenttien erimielisyyksien ratkaisemista koskevasta neuvottelujärjestyksestä poiketen suoraan ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten välillä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijäin ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta voidaan sopia erikseen tarkemmin.

Pääluottamusmiehellä 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 kesto aika.

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 kuukaudessa
- 100 - 299 edustettavaa, 1 päivä viikossa
- vähintään 300 edustettavaa, 1 päivä viikossa ja 1 päivä kuukaudessa.

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 vapaa- 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 sovituissa 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 korvausperusteesta ole sovittu.

Luottamusmiehen ansoilla tarkoitetaan tuntipalkkaisen osalta työehtosopimuksen 24 §:n mukaista keskipäiväansiota ja kuukausipalkkaisen osalta työehtosopimuksen 27 §:n mukaista sairausajan palkkaa lukuun ottamatta yli- ja sunnuntaityökorotusta.

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 työsuopimussuhteisten henkilöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Luottamusmiespalkkio euroa/kk
1.	10 – 49	43
2.	50 – 99	62
3.	100 - 299	72
4.	vähintään 300	92

Pääluottamusmiehelle maksettavasta palkkiosta sovitaan erikseen.

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 koulutussovimuksissa erikseen sovittu.

Pääluottamusmiehen 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 keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

11 § Luottamusmiesten toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle 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.

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

LIITE 3: TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA**1 §**

Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu sekä vapautus työtehtävistä määräytyy lain mukaan. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta voidaan sopia.

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. Ansionmenetyks korvataan luottamusmiessopimuksen 9 §:n mukaisesti. Työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta palkkiosta sovitaan erikseen.

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.

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 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.

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.

LIITE 4: 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. Vuonna 2010 ajokilometrikorvaus on 45 senttiä/km.

5. Kun työn tekemispaiikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä työntekijän työpaikasta tai asunnosta, sekä lisäksi 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 vuosittain vahvistaa verovapaaksi. Vuonna 2010 kokopäivärahan määrä on 36 euroa ja osapäivärahan määrä on 16 euroa.

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 2010 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 158 euroa ja muissa kunnissa enintään 98 euroa,
- yöpymisraha: jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa vuonna 2010 10 euron yöpymisrahan yöltä,
- makuu- tai hyttipaikka: yöltä (kello 21.00 – 7.00), ei makseta yöpymisrahaa.

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 7 tunnilta 39 minuutilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Jos työntekijä suorittaa työnantajan määräyksestä muuna kuin edellä mainittuna päivänä työtehtävien edellyttämän matkan, johon käytettävä aika palkallisen työajan ulkopuolella on vähintään 4 tuntia, hänelle maksetaan matka-ajan korvauksena 25 euroa. Matka-ajan korvaus voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä erillisenä kiinteänä kertakorvauksena.

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.

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 2010 on 9 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 2010 on 9 euroa.

LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN**1 §**

Sovittiin, että kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritetaan korvausta seuraavasti.

Muuttokustannukset korvataan toimihenkilölle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleenjärjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

- 1) työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,
- 2) tavanomaiset koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
- 3) muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
- 4) toimihenkilölle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista. Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1514 euroa, sen ollessa kaksi 1850 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186 euroa.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä määräyksissä tarkoitettusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

7 §

Toimihenkilölle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleenjärjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle, annetaan kyseisenä muuttopäivänä palkaton vapaus työstä.

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

**INFORMAATIOLOGISTIIKKA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUS-
PÖYTÄKIRJA**

Aika: 16.2.2010
Paikka: Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n toimisto, Helsinki
Läsnä:
Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
Harri Hietala Esa Viikuna
Pasi Vuorio Katja Heikkilä
Manu Satuli Ossi Lillomäki
Laura Malinen Lena Lahti
Paula Peittola Hannu Lahdenperä

1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 16.2.2010 allekirjoitettu 1.11.2009 aikaansaadun neuvottelutuloksen mukainen Informaatiologiikka-alan työehtosopimus.

Työehtosopimuskausi alkaa 1.11.2009 ja päättyy 30.9.2011.

2 § Palkankorotukset vuonna 2009 palkkaliitteittäin

Palkkoihin tehdään 1.11.2009 lukien yleiskorotus, jonka kustannusvaikutus on 0,5 %. Työaikakorvausten tarkistukset tehdään lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta (12.11.2009).

Palkkaliite 1

Palkkaliitteen 1 mukaisissa tehtävissä palkankorotuserä 0,5 % käytetään palkkausjärjestelmäuudistuksen rahoittamiseen. Palkkausjärjestelmän käyttöönoton kustannuksia tarkastellaan 1.4.2010. Jos käyttöönoton kustannukset jäävät edellä mainitun palkankorotuserän alle, maksetaan palkankorotuserän 0,5 % ja käyttöönotokustannusten prosenttiyksiköiden erotus taulukko- ja henkilökohtaisten palkkojen yleiskorotuksena 1.4.2010 lukien, ellei muuta sovita.

Euromääräisiä ilta- ja yötyöisiä korotetaan 0,5 %.

Palkkaliite 2

Kunakin perus- ja ammattitehtävän palkkaryhmän taulukkopalkkaa korotetaan 0,5 %. Pääkaupunkiseutulisiä, PKS 3 % sekä henkilökohtainen palkanosa ja tupa-mallin kiinteä palkanosa lasketaan uudesta taulukkopalkasta. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvaa palkanosaa korotetaan 0,5 %. Järjestelmälisiä ja muut euromääräiset lisät pysyvät ennallaan. Edellisessä työehtosopimuksessa sovitun tuottavuuteen perustuvan palkka- ja työaikamallin (TUPA) työpaikkakohtainen osa 1,5 % lasketaan korotetuista palkkatekijöistä.

Euromääräiset lisät

Muut, kuin edellä mainitut palkkaliitettä 1 koskevat euromääräiset lisät pysyvät ennallaan.

3 § Palkankorotukset vuonna 2010

Osapuolet sopivat 15.10.2010 mennessä palkoista, jotka tulevat voimaan 1.11.2010.

4 § Muutetut työehtosopimusmääräykset

Työehtosopimukseen ja sen liitteisiin kirjataan osapuolten sopimat ja viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 31.10.2009 aikaansaadun neuvottelutuloksen mukaiset muutokset soveltuvin osin muutokset liitteen 1 mukaisesti. Muutokset tulevat voimaan 1.11.2009, ellei toisin ole sovittu. Viimeksi 22.11.2007 allekirjoitettuun työehtosopimukseen tehdyt edellä kerrotut muutokset sekä kaikki muut sopimuskauden aikana ajalla 1.11.2007-31.10.2009 sovitut muutokset esitetään liitteessä 2.

5 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten euromääriä tarkistetaan vuonna 2010 ja 2011 verohallinnon niitä koskevan päätöksen mukaisesti. Hotellikorvausten enimmäismäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

6 § Työryhmät

Palkkaliite 2 työryhmä

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa palkkaliite 2 kokonaisuudessaan. Työryhmän työn tulee olla valmis 30.6.2010 mennessä.

Perhevapaiden kehittämistyöryhmä

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää perhevapaiden kehittämismahdollisuuksia.

Työaikatyöryhmä

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella työaikamuotoja ja vuosityöaika palkkaliitteessä 1. Työryhmän työn tulee olla valmis 31.3.2010 mennessä.

7 § Sopimuksen sitovuus

Työehtosopimus on voimassa 30.9.2011 saakka. Työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 15.10.2010, jos osapuolet eivät siihen mennessä ole päässeet sopimukseen 1.11.2010 voimaan tulevista palkoista tai muista sanottuna aikana tai sen jälkeen voimaan tulevista muutoksista työehtoihin.

Työehtosopimusosapuolet sitoutuvat pidättäytymään rinnakkaissopimusten tekemisestä tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla.

8 § Pöytäkirjan tarkastaminen

Pöytäkirja hyväksytty tarkastettuna 16.2.2010.