

# Huolto- ja kunnossapitopalvelualan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille

2009 - 2012

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

## SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....	3
1 § Sopimuksen soveltamisala .....	5
2 § Palkkaus .....	5
3 § Säännöllinen työaika.....	6
4 § Matkustaminen.....	6
5 § Sairausajan palkka.....	6
6 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.....	7
7 § Vuosiloma ja lomarahaa .....	7
8 § Lyhyt tilapäinen loma .....	7
9 § Paikallinen sopiminen .....	8
10 § Luottamushenkilö.....	8
11 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus .....	10
12 § Kokoontumisoikeus.....	10
13 § Ylemmän toimihenkilön takaisin ottaminen.....	10
14 § Neuvottelujärjestys.....	10
15 § Työrauhavelvoite.....	11
16 § Sopimuksen voimassaolo .....	11

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille

Aika 16.9.2009 kello 14.45

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

Läsnä Harri Hietala, TIKLI  
Elisa Lindroth, TIKLI  
Veikko Nurmi, TIKLI  
Ari Luodes, TIKLI  
Samuel Kääriäinen, TIKLI

Sture Fjäder, YTN  
Tage Lindberg, YTN  
Yrjö Taivainen, YTN  
Mika Varjonen, YTN

## 1 Sopimuskauden pituus

Todettiin, että allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 16.8.2009 allekirjoitettu saavutetun neuvottelutuloksen mukainen huolto- ja kunnossapitopalveluissa työskenteleviä ylempiä toimihenkilöitä koskeva neuvottelutulos. Allekirjoittajaliittojen välillä ei ole ko. alaa koskien aiempaa työehtosopimusta.

Sopimuskausi alkaa 1.10.2009 ja on voimassa 30.9.2012 saakka. Sopimus on kuitenkin irtisanottavissa kesken sopimuskauden jäljempänä kuvatulla tavalla palkankorotusneuvottelujen yhteydessä.

## 2 Palkkojen korottaminen

### 2.1. Palkankorotukset 2009

Työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoja korotetaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti sovittavalla tavalla. Korotuksen kustannusvaikutus on 0,5 % laskettuna 30.9.2009 tai muuna sovittuna ajankohtana työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden säännöllisen työajan palkkasummasta. Korotukset toteutetaan paikallisesti sovittavana ajankohtana 1.10.2009 – 31.12.2009. Ellei korotusten toteuttamisesta ole em. tavalla sovittu, korotetaan kuukausipalkkoja luontoisetuineen 1.12.2009 tai lähinnä sen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,5 %:n yleiskorotuksena.

Tämän kohdan mukaisista palkankorotuksista voidaan poiketa sopimalla työehtosopimuksen 2 §:n mukaisesti, mikäli yrityksessä on yhdessä ylempien toimihenkilöiden edustajan kanssa sovittu palkkapolitiikassa noudatettavista periaatteista.

## **2.2. Palkankorotukset 2010**

Osapuolet neuvottelevat 31.5.2010 mennessä mahdollisista palkkojen korotustavoista ja niiden kustannusvaikutuksista. Mahdolliset korotukset astuvat voimaan 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Paikallisesti voidaan korotusajankohta sopia toisin aikavälille 1.7.2010 – 28.2.2011.

Mikäli sopimukseen ei päästä, voidaan työehtosopimus irtisanoa 31.5.2010 mennessä päättymään 30.9.2010.

## **2.3. Palkankorotukset 2011**

Osapuolet neuvottelevat 31.5.2011 mennessä mahdollisista palkkojen korotustavoista ja niiden kustannusvaikutuksista siten, että mahdolliset korotukset astuvat voimaan 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Paikallisesti voidaan korotusajankohta sopia toisin aikavälille 1.7.2011 – 29.2.2012.

Ellei sopimukseen päästä, voidaan työehtosopimus irtisanoa 31.5.2011 mennessä päättymään 30.9.2011.

## **3 Jatkuva neuvottelumenetelmä**

Osapuolet toteavat, että yhteisenä tavoitteena on jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti myös sopimuskauden aikana kehittää työehtosopimuksen sisältöä ja käsitellä sen tulkinnessa esiin tulevia epäselvyyksiä.

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI ry

Harri Hietala

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN ry

Sture Fjäder

Tage Lindberg

## TYÖEHTOSOPIMUS

### 1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin, jotka työskentelevät huolto- ja kunnossapitopalvelualalla.

Ylemmän toimihenkilön tehtävässä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan huolto- ja kunnossapitoalan muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen tarkoittamista tehtävistä. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä on yritysjohtoa avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei.

Tätä sopimusta ei sovelleta henkilöön, joka kuuluu yrityksen tai sen toimipaikan johtoon tai joka tehtäviensä tai muutoin asemansa perusteella on katsottava olevan yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamistehtävissä tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä tehtävässä.

### 2 § Palkkaus

1. Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys.

#### Palkkapolitiikka

2. Yrityksessä määritetään henkilöstöön sovellettava palkkapolitiikka. Liitot suosittavat, että palkkojen porrastukseen työn vaativuuden mukaan ja työsuorituksen palkitsemiseen sekä yrityksen tehokkuuden ja kannattavuuden parantamiseen tähtäävä palkkapolitiikka perustetaan seuraaville periaatteille kokonaan tai osittain.

Palkkapolitiikka:

- Tukee yrityksen liikeidean toteutumista sekä tehokkuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn kehittämistä;
- Ottaa huomioon yksilön työtehtävien vaativuuden ja vastuun sekä palkitsee hänen osaamisestaan ja työtuloksestaan sekä kannustaa ammatilliseen kehittymiseen;
- On selkeä, pitkäjänteinen ja johdonmukainen, mutta joustavasti muutettavissa yrityksen toimintaedellytysten tai liikeidean sitä vaatiessa.

Palkkapolitiikan onnistumisen edellytyksenä on, että sen periaatteista keskustellaan esimiehen ja ylemmän toimihenkilön välillä. Esimiehen ja ylemmän toimihenkilön tulee myös keskustella työtehtävien toteutumisesta ja tämän vaikutuksesta palkkaan. Jos yrityksessä on yhdessä ylempien toimihenkilöiden edustajan kanssa sovittu palkkapolitiikassa noudatettavista periaatteista, voidaan tässä tapauksessa sopia myös palkankorotuksista liittotasolla sovitusta poikkeavasti.

### **3 § Säännöllinen työaika**

Säännöllisen työajan pituus sovitaan työsopimuksella ja järjestetään työaikalain mukaan.

Työaikalain piiriin kuuluvien toimihenkilöiden osalta voidaan paikallisesti sopia päivittäisen, viikoittaisen ja liukuvan työajan enimmäisrajoista, kuitenkin niin, että työaika enintään vuoden mittaisena ajanjaksona tasoittuu sovittuun keskimäärään.

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan etukäteen työajan käyttösuunnitelma ajanjaksoksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Työajan tasaaminen toteutetaan enintään vuoden mittaisella ajanjaksolla.

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassaolevaan työaikajärjestelmään ilmoitetaan asianomaisille ylemmille toimihenkilöille kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia työaikakorvauksista jäljempänä määritellyllä tavoil-la.

Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta maksamalla em. korvaukset työaikalain mukaisesti rahassa, antamalla vapaata em. lain mukaisesti tai maksamalla näiden töiden määrään perustuvaa erillistä kiinteätä korvausta. Kiinteän korvauksen mitoitus tarkistetaan ylemmän toimihenkilön kanssa tehtävämuutosten yhteydessä. Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia, että em. työaikakorvaukset otetaan huomioon palkan muodostuksessa..

Milloin ylemmän toimihenkilön kanssa on sovittu, että kyseiset korvaukset otetaan huomioon palkan muodostuksessa, tulee ylemmän toimihenkilön kanssa tarvittaessa selvittää, kuinka em. korvaukset on huomioitu.

### **4 § Matkustaminen**

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja korvaa ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset noudattaen kulukorvausten ja päivärahojen sekä kilometrikorvausten osalta näistä yleisesti käytettäviä perusteita ja määriä.

Milloin ylemmän toimihenkilön kanssa ei ole sovittu, että säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen liittyy ylemmän toimihenkilön normaaleihin työtehtäviin ja otetaan huomioon palkan muodostuksessa, matkustamisen korvaamisesta sovitaan paikallisesti

### **5 § Sairausajan palkka**

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

Mikäli työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti 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. Palkanmaksu edellyttää, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus

palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuotamuksella, eikä sairautta ole tietten salattu työsopimusta solmittaessa.

**3.** Ylemmän toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja sen arvioitu päättymisajankohta. Työkyvyttömyys todetaan työnantajan niin vaatiessa työterveyslääkärin tai muun työnantajan nimeämän lääkärin antamalla lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla selvityksellä.

Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt ylemmän toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa ylemmän toimihenkilön toisen lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa siitä aiheutuneet kustannukset.

**4.** Jos työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajanpalkkaa, ei ylempi toimihenkilö ole oikeutettu uuteen sairausajanpalkan ajanjaksoon. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 19 §:n 2-momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

## **6 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa**

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

Äitiysvapaan ajalta ylemmälle toimihenkilölle maksetaan palkka kolmelta kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta kuudelta päivältä. Palkan maksaminen edellyttää, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle äitiys- tai isyysvapaa-ajan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus.

## **7 § Vuosiloma ja lomaraha**

Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, mikäli ei toisin sovita.

Lomarahana maksetaan 50 % ylemmän toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta vapaaseen.

## **8 § Lyhyt tilapäinen loma**

**1.** Ylemmän toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä ylemmän toimihenkilön palkasta.

Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

2. Ylemmän toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle vanhemmalle lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja, ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin ylemmän toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan
3. Kunnallisessa luottamustehtävässä toimivan ylemmän toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansionmenetykskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.
4. Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan reservin kertausharjoituksen ajalta niin suuri osa palkasta, että hän saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.
5. Osallisliiton ja sen keskusjärjestön päättäviin elimiin kuuluville ylemmille toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin järjestöjen päättävien elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

## **9 § Paikallinen sopiminen**

1. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Ylemmän toimihenkilön niin halutessa, hänellä on oikeus käyttää avustajana samassa yrityksessä työsuhteessa olevaa henkilöä.
2. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Yli kaksi viikkoa voimassa oleva sopimus on aina tehtävä kirjallisesti.
3. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

## **10 § Luottamushenkilö**

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä. Ennen luottamushenkilön valintaa keskustellaan luottamushenkilön toimialueesta yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Samalla selvitetään valintamenettelyyn liittyvät käytännön järjestelyt.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien, työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta ja hänen tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Luottamushenkilön valinnasta työpaikalla tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle. Luottamushenki-

lölle valitusta varaluottamushenkilöstä on ilmoitettava työnantajalle milloin hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskevista kysymyksistä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet. Työpaikan koon sitä edellyttäessä luottamushenkilöllä on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Luottamushenkilön kanssa sovitaan luottamushenkilötehtävien hoitamista varten tarpeellisesta työstä vapautuksesta. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä.

### **Luottamushenkilölle annettavat tiedot:**

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamushenkilön tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa ylempien toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydetessä on luottamushenkilölle annettava tieto uusista ylemmistä toimihenkilöistä.

Luottamushenkilölle annetaan hänen toimialueensa ylempien toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskiarvokuukausipalkkatiedot palkkaryhmittäin ja sukupuolittain. Tiedot annetaan joulukuun palkoista. Luottamushenkilö ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilöllä on oikeus perehtyä toimialueensa ylempien toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Luottamushenkilön on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

### **Työsuhdeturva**

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työehtosopimuksen 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Edellä tarkoitettu luottamushenkilön irtisanomissuoja on voimassa kuusi kuukautta hänen luottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen. Luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilölle annetaan samanlaiset mahdollisuudet niihin liittyvine etuineen osallistua liittojen yhdessä toteamaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen kuin muille luottamusmiehillä ja varaluottamusmiehillä annetaan.

Edellä sanottu koskee samoin edellytyksin varaluottamushenkilöä silloin, kun hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Edellä olevia irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös työpaikalla asetettuun luottamushenkilöehdokkaaseen, jonka asettamisesta ylempien toimihenkilöiden kokous on sen jälkeen, kun luottamushenkilön valinnasta yrityksen johdon kanssa on käyty keskustelu, kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

### **Ammattitaidon ylläpitäminen**

Työnantajan ja luottamushenkilön on selvitettävä luottamushenkilötehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille ylemmille toimihenkilöille.

### **Korvaus luottamusmiestehtävien hoitamisesta**

Työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
10 - 200	105
201 - 400	180
yli 400	265

### **11 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus**

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus (euroa /kk)
10 - 24	50
25 - 50	55
51 - 100	65
101 - 200	70
201 - 400	80
401 - 600	90
yli 600	105

### **12 § Kokoontumisoikeus**

Ylemmät toimihenkilöt henkilöstöryhmänä tai Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n yhdistykset voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikalla työsuhteasioista. Kokousjärjestelyistä ja menettelytavoista sovitaan etukäteen työnantajan kanssa. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia, mikäli ilmoittavat tästä työnantajalle etukäteen.

### **13 § Ylemmän toimihenkilön takaisin ottaminen**

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

Mikäli em. sopimusta takaisinottovelvollisuudesta luopumisesta ei ole tehty, rajoittuu takaisinottovelvollisuus niihin työkohteisiin, joissa ylempi toimihenkilö voi paikkakunnalla tavanomaisesti työmatkat huomioon ottaen päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin (työvoimatoimiston työssäkäyntialue).

### **14 § Neuvottelujärjestys**

Työsuhteeseen liittyvät kysymykset käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja hänen esimiehensä välillä. Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, asia voidaan siirtää luottamusmiehen ja

työnantajan edustajan käsiteltäväksi. Ellei asiaa saada ratkaistua yritystasolla tai mikäli syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta, tulkinnasta tai rikkomisesta, asia voidaan siirtää osallisliittojen ratkaistavaksi. Neuvotteluista laaditaan muistio, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyden kohteena oleva asia sekä osapuolten kannat perusteluineen. Jos liittojen neuvottelut eivät johda tulokseen, työehtosopimuksen tulkintaa koskeva asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi tai osapuolet voivat sopia erimielisyyden jättämisestä välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Ellei toisin sovita, tulee erimielisyysneuvottelu aloittaa viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Pöytäkirja neuvotteluista tulee laatia niin ikään viikon kuluessa neuvotteluiden päättymisestä, ellei toisin sovita.

## **15 § Työrauhavelvoite**

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

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai ylemmät toimihenkilöt ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

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

## **16 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2009 - 30.4.2012 ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä. Sopimus voidaan irtisanoa allekirjoituspöytäkirjassa määritellyllä tavalla palkkaneuvottelujen yhteydessä päätymään 30.9.2010 ja 30.9.2011.

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

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY

Harri Hietala

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN ry

Sture Fjäder

Tage Lindberg