

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille

3.3.2023 – 31.3.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	9
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala	9
2 § Sopimuksen voimassaolo	9
3 § Työsuhteen alkaminen ja lakkaaminen sekä työsuhteen ehtojen muuttaminen	9
4 § Palkkaus	10
5 § Säännöllinen työaika.....	14
6 § Viikon vapaapäivät.....	18
7 § Arkipyhäviikkojen työaika	18
8 § Työvuoroluettelo	19
9 § Päivittäinen lepoaika	19
10 § Vuorokausilepo	19
11 § Viikkolepo ja viikkolepokorvaus.....	20
12 § Lisätyö.....	20
13 § Ylityö	20
13 a § Suurjuhlapyhäkorvaus	21
14 § Sunnuntaityö	21
15 § Vuoro-, ilta- ja yötyö	21
16 § Varallaolo, hälytysluontoinen työ ja puhelinohjeet.....	22
17 § Muut työaikaa koskevat määräykset	23
18 § Matkustaminen.....	23
19 § Vuosiloma ja lomarahaa.....	25
20 § Työajan lyhentäminen.....	26
21 § Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi.....	27
22 § Raskaus- ja vanhempainvapaa.....	27
23 § Lääkärintarkastukset.....	28
24 § Lyhyt tilapäinen loma	29
25 § Paikallinen sopiminen	30
26 § Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi	30
27 § Työrauhavelvoite.....	31
28 § Ryhmähenkivakuutus.....	31
29 § Jäsenmaksujen periminen	31
30 § Suojavaatetus	31
31 § Jatkuvan neuvottelun periaate	31
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ TOIMIHENKILÖILLE.....	33
TIETOALAN TOIMIHENKILÖPALKKAJÄRJESTELMÄ	43
YLEISSOPIMUS/ICT-ALA	46
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS/ICT-ALA	54

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
AMMATTILIITTO PRO RY**

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

ICT-ALAN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika	3.3.2023	
Paikka	Helsinki ja etäyhteyksin	
Läsnä	Palvelualojen työnantajat Palta ry	Ammattiliitto Pro ry
	Terhi Salonpää	Jorma Malinen
	Ulla-Maija Poutiainen	Antti Hakala
	Emilia Uotila	Mika Mäkelä
	Pauliina Tervahartiala	Mikko Honkanen
	Vesa Müller	Arto Heikkilä
	Elisa Lindroth	Juha Kivistö
	Annina Lund	Eva-Marie Penttilä
	Anni Karhunen	

1 Neuvottelutuloksen saavuttaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Ammattiliitto PRO ry:n välillä saavutettiin 1.3.2023 ICT-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 3.3.2023 mennessä liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

2 Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 3.3.2023 ja päättyy 31.3.2025. Sopimus jatkuu 31.3.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

3 Palkankorotukset

3.1 Palkkaratkaisu vuosina 2023 ja 2024

3.1.1 Palkkaratkaisu vuonna 2023

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 % suuruisella korotuksella.

Kertaerä

Kesäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä maksetaan toimihenkilölle 462 euron kertakorvaus. Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.

Kertakorvausta ei makseta, jos toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Jos osa-aikaisen toimihenkilön työaika vaihtelee, kertakorvauksen määrä lasketaan 1.2.2023-30.4.2023 toteutuneen työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertakorvaus ei korota toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta lisiin eikä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun korvauksiin. Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkaneriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

3.1.2 Palkkaratkaisu vuonna 2024

Palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta kohdennetaan yleiskorotuksena 2,0 % ja yrityskohtaisena eränä 0,5 %.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2024 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtainen erä

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta, parantaa tuottavuutta, edistää työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista ja oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän toteuttamisesta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa 31.3.2024 mennessä. Mikäli yrityskohtaisen erän toteuttamisesta ei sovita, päättää työnantaja erän käytöstä edellä mainitun tarkoituksen mukaisesti.

Työnantaja ilmoittaa 30.9.2024 mennessä luottamusmiehelle yrityskohtaisen erän kokonaisuomäärän, korotuksen saaneiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen euromäärän. Edellä mainitut tiedot annetaan koko yrityksen lisäksi käyttäen yrityksen tyypillisesti käyttämää luokittelutapaa. Edellä mainitut tiedot annetaan erikseen myös miesten ja naisten osalta yritystasolla. Tiedot annetaan, jos tarkasteltavassa ryhmässä on vähintään viisi toimihenkilöä.

3.2 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti kohdasta 3.1 poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan luottamusmiehen kanssa paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tilanne ja olosuhteet. Vuoden 2023 osalta sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 30.4.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Vuoden 2024 osalta sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöille tarvittavat tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkkapolitiikkaa, palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista palkkausta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisesta palkkaratkaisusta sopimisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus sekä palkkaratkaisusta luottamusmiehelle tai ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöille annettavat tiedot. Paikallisesti ei voida sopia, että palkkoja ei koroteta lainkaan.

Ellei sopimusta paikallisesta palkkaratkaisusta saavuteta, toteutetaan palkan-
tarkistukset kohdassa 3.1 sovitulla tavalla.

3.3 Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkat 1.7.2023 lukien

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan pal-
kanmaksukauden alusta lukien 3,5 %.

Vähimmäispalkat 1.5.2024 lukien

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan pal-
kanmaksukauden alusta lukien 2,0 %.

3.4 Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan pal-
kanmaksukauden alusta lukien 3,5 %.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan pal-
kanmaksukauden alusta lukien 2,5 %.

Korvaus luottamusmiestehtävien ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitami- sesta

Päälouottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetta-
via korvauksia korotetaan 1.7.2023 lukien 7,0 %.

Allekirjoituspöytäkirjamerkinnt:

Vuokratyössä noudatettava työehtosopimus

Työvoiman vuokrauksessa noudatetaan ICT-alan työehtosopimusta. Vuokra-
työvoiman käyttöä koskeviin sopimuksiin otetaan ehto noudatettavasta työh-
tosopimuksesta.

Ay-koulutukseen liittyvä ateriakorvaus

Yleissopimuksen III kohdan 3 kohdassa (Ay-koulutus) tarkoitetun ateriakor-
vauksen suuruus vuonna 2023 on 28,25 euroa. Ateriakorvauksen määrä tule-
valle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun
loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elin-
kustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuo-
den heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Matkakustannusten korvaukset

Vuosina 2023, 2024 ja 2025 matkakustannusten euromääriä tarkistetaan kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

Työehtosopimuksen soveltamisala

Sopijapuolet toteavat, että sopimuskauden aikana ne eivät ryhdy toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on puuttua työehtosopimuksen soveltamisalaan.

Yrityskohtainen yhteistyö työehtosopimuksen soveltamisalakysymyksissä

Sopimusosapuolet korostavat tarvetta ylläpitää ja edistää työehtosopimuksen mukaisten palkkausjärjestelmien hyvää soveltamista.

Ellei paikallisesti toisin sovita tai ellei yrityksissä ole jo olemassa olevia käytäntöjä, toimitaan seuraavasti:

- Yhtiössä tarkastellaan yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa henkilöstörakenteen kehittymistä.
- Mikäli toimihenkilön tehtävä muuttuu ja samalla toimihenkilön henkilöstöryhmä vaihtuu, ja toimihenkilö pyytää luottamusmieheltä, että luottamusmies keskustelee asiasta työnantajan edustajan kanssa, on työnantajan edustajan käytävä keskustelu luottamusmiehen kanssa. Keskustelussa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, onko tehtävä aidosti toisen työehtosopimuksen piiriin sijoittuva.

Paikallisen sopimisen edellytysten kehittäminen

Sopimusosapuolet jatkavat yhteistyötä paikallisen sopimisen toimivuuden edistämiseksi ja sopimisen edellytysten kehittämiseksi sopimuskauden aikana. Sopimusosapuolten yhteisenä tavoitteena on tukea paikallisen sopimisen avulla ICT-alan yritysten kilpailukykyä, tuottavuutta ja toiminnan joustavuutta työn murroksessa sekä henkilöstön hyvinvointia. Paikallisesti sopien pyritään löytämään parhaat mahdolliset yrityskohtaiset ratkaisut.

Sopimusosapuolet korostavat, että paikallisen sopimisen toimivuutta edistävät muun muassa paikallisten neuvotteluosapuolten

- avoin vuoropuhelu
- keskinäinen luottamus
- hyvä valmistautuminen ja valmius perustella omat esitykset
- vaihtoehtoisten etenemistapojen kartoittaminen
- rakentava neuvotteluasenne ja hyvät neuvottelutaidot
- yrityksen liiketoiminnan ymmärtäminen.

Paikallinen sopiminen on yrityksen toiminnan kehittämisen väline. Yrityksessä on hyvä määritellä ne tavoitteet, joihin paikallisella sopimisella pyritään, ja seurata sopimisen toimivuutta.

Sopimusosapuolet seuraavat paikallisen sopimisen käytäntöjen kehittymistä/toeutumisen edistymistä työryhmässä. Sopimusosapuolet järjestävät yhteistyössä paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseen liittyvää koulutusta ja antavat ohjeistusta ja jakavat muilta sopimusaloilta saatuja hyviä kokemuksia alan yrityksille.

ICT-työn tulevaisuus -työryhmä

Sopimuspuolet perustavat työryhmän jatkamaan edellisinä sopimuskausina käytyä vuoropuhelua ICT-alalla tehtävän työn tulevaisuudennäkymistä. Sopimusosapuolet kannustavat myös yrityksiä jatkamaan työpaikkatason vuoropuhelua tuottavuuden ja kilpailukyvyyn sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseksi.

Sopimuskauden aikana tarkastellaan yhteisesti esimerkiksi seuraavia teemoja:

- digitalisaation, robotiikan ja tekoälyn vaikutukset toimihenkilötyöhön
- työn murroksesta johtuvat osaamistarpeiden muutokset ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen
- työkyvyn ylläpitäminen erityisesti uudessa normaalissa ja työssä jaksamisen keskeiset tekijät.

Selviytymislauseke

Mikäli yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista. Tällä sopimuksella ei voida alittaa työntekijän toimen vaativuuteen perustuvaa palkanosaa/peruspalkkaa ja henkilökohtaista palkanosaa/henkilöosaa. Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

Muutokset työehtosopimukseen:

Lisätään työehtosopimuksen 17 §:ään ”Muut työaikaa koskevat määräykset” uusi 3. kappale:

Lisäksi allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia työsopimuslain 1 luvun 11 §:n mukaisesta vaihtelevaa työaikaa koskevasta ehdosta toisin niin, että tarkastelujakso voi olla enintään 24 kuukautta ja/tai että 3.3.2023 voimassa olleiden työsuhteiden osalta ensimmäinen tarkastelu on tehtävä viimeistään 1.8.2024.

Työsopimuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Muutetaan 22 §:ää seuraavasti:

22 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Toimihenkilölle annetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain (28/2022) mukaan tulevan raskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkka yhteensä 72 arkipäivältä. Palkan maksaminen edellyttää, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja että toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus.

Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkka maksetaan samoin edellytyksin kuin raskausvapaankin ajalta.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt seitsemän vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollessa vanhemmaksi vahvistamispäivästä.

Erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla toimihenkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen työsuhteeseen otettua sijaista.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan 1.6.2023 alkaen niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.6.2023, noudatetaan työsuhteessa

31.5.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Jos toimihenkilöön noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.5.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 1.6.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

Lisätään työehtosopimuksen yleissopimukseen uusi luku IV:

Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun käytännön toteuttamistavoista ja sisällöstä.

ICT-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS TOIMIHENKILÖILLE

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin, jotka työskentelevät ICT-alalla (tieto-, tietoliikenne- ja informaatiotekniikka-alat sekä call- ja contactcenterit) sekä televisio- ja radioalalla verkon käyttöön ja ylläpitoon sekä lähetystoimintaan liittyvissä tietoliikennealan toimihenkilötehtävissä lukuun ottamatta Yleisradio Oy:tä, Digita Oy:tä ja MTV Oy:tä. Sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös näiden tai vastaavien alojen palveluita ja infrastruktuuria rakentavien ja ylläpitävien tai niihin verrattavaa toimintaa harjoittavien jäsenyritysten toimihenkilöihin.

2 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 3.3.2023 – 31.3.2025. Sopimus jatkuu 31.3.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

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

3 § Työsuhteen alkaminen ja lakkaaminen sekä työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työnantajalla on oikeus ottaa työsuhteeseen ja päättää työsuhde työlainsäädännön mukaisesti sekä määrätä työn johtamisesta. Työsopimus tehdään kirjallisesti ennen työn alkamista.
2. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos siitä sovitaan. Jos asiasta ei sovita, työnantaja voi toteuttaa muutoksen, mikäli sille on irtisanomisperuste. Tällöin on noudatettava irtisanomisaikoja.

Toimihenkilö voidaan toimihenkilöasemansa säilyttäen siirtää toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, työnantajalla on kuitenkin oltava irtisanomisperuste ja noudatettava irtisanomisaikaa.

3. Irtisanomisessa ja lomauttamisessa noudatetaan työsopimuslain ja tämän sopimuksen liitteenä olevan irtisanomissuojasopimuksen määräyksiä.
4. Työhön otettaessa työnantaja ilmoittaa toimihenkilölle luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun nimet ja yhteystiedot sekä tiedottaa muista tarpeellisista työsuhteeseen liittyvistä asioista.

5. Työnantajan tulee huolehtia työsopimuslain mukaisesti siitä, että toimihenkilö voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään toimihenkilön mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan tyourallaan etenemiseksi.
6. Työsopimus saa olla määräaikainen ainoastaan työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä. Määräaikaisuuden perusteltu syy tulee ilmoittaa joko kirjallisessa työsopimuksessa tai työsopimuslain 2:4 §:n mukaisessa selvityksessä.

4 § Palkkaus

1. Palkkausjärjestelmänä käytetään ICT-alan palkkausjärjestelmää. Tietoalan työehtosopimuksen soveltamisen piirissä olleilla yrityksillä on mahdollisuus käyttää entistä palkkausjärjestelmää. Mikäli yrityksessä on käytössä tai paikallisesti on sovittu erilaisesta tai muun tyyppiseen vaatavuusluokitukseen perustuvasta palkkausjärjestelmästä, on sen kuitenkin vastattava vähintään em. palkkausjärjestelmien tasoa.

Tuntipalkan laskeminen

2. Työaika- ym. korvauksia laskettaessa käytetään kuukausipalkan (rahapalkka sekä mahdolliset luontoisedut, provisio- ja tuotantopalkkiot ja sijaisuuskorvaus) jakajana lukua 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja lukua 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana säännölliseen työhön keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

Osa-ajan palkka

3. Osa-ajan palkka palkattomista poissaoloista tai vajaasta kuukaudesta lasketaan kuukauden säännöllisten työtuntien suhteessa. Laskettaessa osa-ajan palkkaa, saadaan tunnilta tai päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaisen kuukauden säännöllisten työtuntien tai työpäivien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja. Kuukausipalkan käsite sisältää rahapalkan sekä mahdolliset luontoisedut (verotusarvo, provisio- ja tuotantopalkkiot ja sijaisuuskorvauksen).

Kuukausi- ja viikkotyöaika 2023, 2024 ja 2025

Kuukausityöaika 2023	työpäiviä / kk	työaika 37,5 t / vko	työaika 40,0 t / vko
Tammikuu	21	157,5	168
Helmikuu	20	150	160
Maaliskuu	23	172,5	184
Huhtikuu	18	135	144
Toukokuu	21	157,5	168
Kesäkuu	21	157,5	168
Heinäkuu	21	157,5	168
Elokuu	23	172,5	184
Syyskuu	21	157,5	168
Lokakuu	22	165	176
Marraskuu	22	165	176
Joulukuu	18	135	144

Kuukausityöaika 2024	työpäiviä / kk	työaika 37,5 t / vko	työaika 40,0 t / vko
Tammikuu	22	165	176
Helmikuu	21	157,5	168
Maaliskuu	20	150	160
Huhtikuu	21	157,5	168
Toukokuu	21	157,5	168
Kesäkuu	19	142,5	152
Heinäkuu	23	172,5	184
Elokuu	22	165	176
Syyskuu	21	157,5	168
Lokakuu	23	172,5	184
Marraskuu	21	157,5	168
Joulukuu	18	135	144

Kuukausityöaika 2025	työpäiviä / kk	työaika 37,5 t / vko	työaika 40,0 t / vko
Tammikuu	21	157,5	168
Helmikuu	20	150	160
Maaliskuu	21	157,5	168
Huhtikuu	20	150	160
Toukokuu	20	150	160
Kesäkuu	20	150	160
Heinäkuu	23	172,5	184
Elokuu	21	157,5	168
Syyskuu	22	165	176
Lokakuu	23	172,5	184
Marraskuu	20	150	160
Joulukuu	20	150	160

Taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymys ei ole keskeytymättömästä kolmivuoro-, jakso- tai näihin rinnastettavasta työstä ja että toinen vapaapäivä on lauantai.

Nuoret, harjoittelijat ja oppisopimusoppilaat

4. Palkkamääräyksiä ei sovelleta nuoriin (15–17 vuotiaisiin) eikä harjoittelijoihin ja suoraan oppisopimussuhteeseen tulleisiin. Harjoittelijalla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat jossakin oppilaitoksessa ja hankkivat tutkinnon edellyttämää työkokemusta työsuhteessa.

Peruskoululaisten ja lukiolaisten kanssa voidaan tehdä ”Tutustu työelämään ja tienaa” -sopimus.

Yrityksessä takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat irtisanotut toimihenkilöt tai työehtosopimuksen työvoiman vähentämisjärjestystä koskevat määräykset eivät rajoita työsopimuksen tekemistä alle 18-vuotiaiden tai harjoittelijoiden kanssa.

Tulos- ja voittopalkkiot

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

Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Käteisen voittopalkkion ja voitonjakoerän osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia Eläketurvakeskuksen ohjeita.

Tulos- ja voittopalkkioita ei oteta huomioon laskettaessa toimihenkilön vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

Provisiopalkka

6. Mikäli toimihenkilön työsopimuksessa on sovittu, että palkka muodostuu kokonaan tai osin provisiosta, on palkka ja palkan muodostuminen sekä muut työsuhteen ehdot, kuten sairauteen, vuosilomaan ja työaikaan sovittava mahdollisimman täsmällisesti etukäteen. Samoin on myyntitavoitteista ja työtehtävien hoitamiseen liittyvistä kuluista ja korvauksista keskusteltava ja sovittava etukäteen. Ennen kuin em. palkkaustapa otetaan käyttöön, on sitä koskevat periaatteet käytävä läpi luottamusmiehen kanssa.

Sairausajan palkassa ja ylityön korotusosassa käytetään palkkaa, johon on lisätty provisiopalkan osuus keskimääräisenä edeltävän puolen vuoden ajalta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Provisiopalkkaiselle toimihenkilölle määritetään vaativuusryhmä palkkausjärjestelmän mukaisesti. Vaativuusryhmän mukaisen vähimmäispalkan toteutumisen tarkastelujakson pituus on yksi kuukausi, ellei paikallisesti ole luottamusmiehen kanssa sovittu muusta tarkastelujaksosta.

Tässä sopimuksessa tarkoitetut palkankorotukset toteutetaan pohjapalkkaan määriteltyä vaativuusryhmää seuraavan korkeamman vaativuusryhmän palkankorotuksen mukaan, ellei provisiopalkkajärjestelmä ole sellainen, että palkankorotukset toteutuvat jo muuta kautta tai ellei henkilökohtainen palkka ole suurempi, jolloin korotus toteutetaan tästä laskettuna yleiskorotuksena.

Osa-aikaiset tuntipalkkaiset toimihenkilöt

7. Osa-aikaiselle toimihenkilölle on tarkoituksenmukaista määritellä tuntipalkka, jos hän työskentelee työsuhhteessa, jossa kuukaudessa tehtyjen työtuntien määrä vaihtelee ennalta arvaamattomasti. Tällöin palkkauksen perusteena käytetään palkkausjärjestelmän avulla määriteltyä palkkaryhmää. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 158.

Sairausajan palkka maksetaan keskiansion mukaan laskettuna sairastumista edeltävältä puolen vuoden ajalta.

Osa-aikaiselle tuntipalkkaiselle toimihenkilölle maksetaan arkipyhäkorvaus tehdyn työajan suhteessa. Tarkastelujaksona käytetään esim. puolen vuoden ajalta tehtyä keskimääräistä viikkotyöaika.

Jos yritys tarvitsee työvoimaa sellaisiin töihin, joita osa-aikainen työntekijä pysyy tekemään, hänen halukkuutensa työajan lisäämiseen täytyy selvittää työso-
pimuslain mukaisesti.

Osa-aikaisen tuntipalkkaisen toimihenkilön työvuoro on yhdenjaksoisesti vähintään 4 tuntia vuorokaudessa, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita. Lisäksi liitot suosittelevat, ettei alle 18 tunnin viikoittaista työaika tule työpaikoilla käyttää, elleivät toimihenkilön tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Erilliset lisät

Tunnelilisä

8. Milloin toimihenkilö työskentelee maanalaisessa kallio- tai laitesuojassa vähintään kuusi tuntia päivässä 12 päivänä kalenterikuukaudessa, maksetaan hänelle 1.7.2023 alkaen 117,47 € (1.5.2024 alkaen 120,41 euroa) tai annetaan yksi palkallinen vapaapäivä. Korvausmuoto on valittava vuodeksi kerrallaan.

Mastotyöt

9. Mastossa tehdystä työstä maksetaan erillisenä lisänä yksinkertainen tuntipalkka, kun maston korkeus ylittää 35 m ja puolitoistakertainen tuntipalkka, kun maston korkeus ylittää 90 m. Korvaus maksetaan aina vähintään yhdeltä tunnilta.

Poikkeuksellinen haitta ja hankaluus

10. Työskentelyolosuhteissa, joissa esiintyy poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, maksetaan haitan perusteella erillistä lisäkorvausta, jonka suuruus on 25 % toimihenkilön yksikertaisesta tuntipalkasta.

Töiksi, joissa em. haittaa ja hankaluutta esiintyy, katsotaan mm. asennustyöt, jotka suoritetaan vähintään 2-kerroksisten rakennusten katoilla tai vastaavalla korkeudella ulkoseinällä tai vastaavalla korkeudella kalliosuojien kuilutiloissa sekä maston alla tehtävä avustava työ, kun mastossa työskennellään.

Kielilisiä

11. Ellei muuta ole sovittu, maksetaan asiakaspalvelutehtävissä toimivalle toimihenkilölle kielilisiä työnantajan edellyttäessä tai toimihenkilön muutoin joutuessa työssään säännöllisesti käyttämään suullisesti tai kirjallisesti yhtä tai useampaa hallitsemaansa muuta kieltä. Suomen tai ruotsin kielen taidosta ei kielilisiä makseta. Työnantaja voi edellyttää riittävän kielitaidon osoittamista valitsemallaan tavalla. Lisän suuruus on 1.7.2023 alkaen 19,65 euroa kuukaudessa (1.5.2024 alkaen 20,14 euroa).

Palvelusvuosilisä

12. Toimihenkilölle, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti 12 vuotta, maksetaan erillisenä lisänä 1.7.2023 alkaen 110,42 euroa (1.5.2024 alkaen 113,18 euroa) kuukaudessa.

Mikäli vuokratyöntekijä palkataan suoraan käyttäjäyrityksen työntekijäksi samaan tehtävään kuin missä hän oli välittömästi ennen kyseiselle käyttäjäyritykselle työntekijäksi palkkaamista, kyseiselle käyttäjäyritykselle yhdenjaksoisesti samassa tehtävässä tehty aika luetaan mukaan palvelusvuosilisää oikeuttavaa aikaa laskettavaa.

Soveltamisohje

Tämä määräys koskee vain niitä toimihenkilöitä, joiden työsopimus solmitaan 1.6.2022 jälkeen.

5 § Säännöllinen työaika

Päivä-, kaksivuorotyö

1. Päivä- ja kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa niissä toimipaikoissa ja töissä, joissa on jatkuvasti noudatettu kyseistä työaikaa. Muutoin työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Jaksotyö

2. Jaksotyössä säännöllinen työaika on enintään 120 tuntia kolmen viikon pituisessa ajanjaksossa niissä toimipaikoissa ja töissä, joissa on jatkuvasti noudatettu edellä mainittua työaikaa. Muutoin jaksotyössä säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia/3 vk. Jaksotyössä säännöllinen työaika voi paikallisesti sopia olla enintään 240 tuntia/6vk tai 225 tuntia/6vk.

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

3. Paikallisesti sopien voidaan säännöllinen työaika järjestää siten, että vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 12 tuntia. Työajan on tällöin enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla tasoitettava toimihenkilön säännölliseen työaikaan.

Jos työsuhte tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoittumisjakson, maksetaan tai vähennetään palkasta normaalin säännöllisen työajan ylittävät tai alittavat tunnit peruspalkan mukaan.

Tasoittumisvapaat pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta. Annetut vapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

4. Sopimus, jolla on aikoinaan sovittu siirtymisestä 40 tunnin työviikkoon, on irtisanoittavissa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Paikallisesti voidaan sopia siirtymisestä 40 tunnin työviikosta 37,5 tunnin työviikkoon tai jaksotyössä siirtymisestä 120 tuntia/3 viikon ajanjaksosta 112,5 tuntia/3 viikon ajanjaksoon tai 240 tuntia/6 viikon ajanjaksosta 225 tuntia/6 viikon ajanjaksoon ja päinvastoin.

Liukuva työaika

5. Jos yrityksessä sovelletaan liukuvaa työaikaa, säännöllistä työaikaa lyhentävä ja pidentävä liukuma-aika voi olla enintään neljä tuntia ja enimmäiskertymä enintään +/- 40 tuntia. Seurantajakson pituus on enintään 12 kuukautta. Työaikalain ja työehtosopimuksen tarkoittamista liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta voidaan sopia paikallisesti toisin työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

Joustavien työaikajärjestelmien mukaisia vapaita ja jäljempänä 20 §:ssä tarkoitettuja työajan lyhennysvapaita tai paikallisesti sovittuja vapaa-ajanjaksoja annetaan työtilanteen niin sallien ja toimihenkilön niin halutessa useamman työvuoron jaksoissa.

Työviikko- ja -vuorokausi

6. Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi vaihtuu kello 00.00, ellei paikallisesti muuta sovita.

Keskeytymätön kolmivuorotyö

7. Säännöllinen työaika on enintään vuoden (kalenterivuosi) pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,8 tuntia viikossa. Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasaamisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoituu sanottuun keskimäärään.

Tässä työaikamuodossa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen työajan, siten kuin työehtosopimuksessa on ylityöstä sovittu. Ylityöstä maksettava palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 148.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Ansionmenetyksen kompensationsa maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä toimihenkilölle kuukausittain 5,2 %:n suuruinen erillinen lisä, ellei yrityksessä ole käytössä järjestelmää, joka jo ottaa huomioon kompensaaation.

Työehtosopimuksen keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan sellaisenaan vuorotyöhön palkattuun työntekijään sekä työntekijään, joka on ollut vuorotyössä yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden. Työntekijän tehdessä tilapäisesti vuorotyötä, mikä kestää vähemmän kuin kuukauden, sovelletaan häneen ko. aikana päivätyötä koskevia työaika- ym. määräyksiä.

Tällä sopimuksella ei heikennetä voimassa olevia työsuhteen ehtoja tai paikallisia sopimisia.

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevista määräyksistä voidaan luottamusmiehen kanssa sopia paikallisesti toisin.

8. Toimistotyössä työaika alkaa, kun toimihenkilö saapuu työvuoronsa alkaessa työn tekemispäikalle ja päättyy, kun hän poistuu työvuoronsa päättyessä työn tekemispäikalta.

Joustotyö

9. Työnantaja käy luottamusmiehen kanssa läpi työpaikalla noudatettavat joustotyön käytön yleiset periaatteet, mikäli joustotyö otetaan käyttöön yrityksessä. Joustotyöajassa tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa. Työnantaja toimittaa kerran vuodessa pyynnöstä luottamusmiehelle tiedon joustotyösopimusten lukumäärästä. Paikallisesti voidaan sopia tasoittumisjaksosta toisin.

Työajan enimmäismäärä

10. Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Työaikamääräyksistä poikkeaminen

11. Tuottavuuden, tehokkuuden tai laadun parantamiseksi tai ammatillisen osaamisen kehittämiseksi työnantaja voi osoittaa kullekin toimihenkilölle säännöllisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista osaamisen kehittämiseen tähtäävää toimintaa työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 12 tuntia kalenterivuodessa.

Edellä mainitun osaamisen kehittämiseen tähtäävän toiminnan sijaan työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia, että toimihenkilöiden säännöllistä työaika lisätään enintään 16 tuntia kalenterivuodessa. Tätä aikaa voidaan käyttää esimerkiksi työhön ja tuottavuuden, tehokkuuden, laadun ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja lisäämiseksi sekä henkilöstötilaisuuksiin, työhyvinvointiin ja työkykyä ylläpitävään toimintaan.

Edellä mainituissa tarkoituksissa käytetty aika on luonteeltaan säännöllistä työaikaa, jota voidaan teettää työehtosopimuksessa ja työsopimuksissa sovitun säännöllisen työajan lisäksi ja työehtosopimuksen ja työsopimusten estämättä. Tältä ajalta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus ja tätä aikaa voidaan toteuttaa osissa tai kokonaisina päivinä.

Edellä mainituissa tarkoituksissa käytettävän ajan ajankohdasta on ilmoitettava hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään kolme päivää ennen ottaen huomioon mahdollisuuksien mukaan myös toimihenkilön henkilökohtaiset tarpeet. Osaamisen kehittämiseen voidaan käyttää myös kokonaisia päiviä, mutta ei kuitenkaan arkipyhiä, arkipyhäviikkojen lauantaita tai sunnuntaipäiviä. Osaamisen kehittämiseen käytettävää aikaa ei voida sijoittaa kesä- tai heinäkuulle. Jos osaamisen kehittämiseen käytetään lauantaipäivää, päivän pituuden tulee olla vähintään kuusi tuntia, jollei toimihenkilön kanssa toisin sovita. Jos aikaa osoitetaan lauantaille, tästä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa etukäteen.

Soveltamisohje

Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka (rahapalkka) jaetaan luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Osaamisen kehittäminen perustuu yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, jos sellainen on yrityksessä. Osaamisen kehittämisen tarpeista ja luonteesta keskustellaan toimihenkilön kanssa. Keskustelu voi olla osa yrityksessä säännöllisesti käytäviä keskusteluja.

Paikallisesti voidaan tämän kohdan määräyksistä sopia toisin.

12. Yrityksessä voi olla käytössä työaikapankki tai voidaan ottaa käyttöön esimerkiksi työaikalain (872/2019) tarkoittama työaikapankki.

Työnantaja voi liiketoiminnallisen tarpeen vuoksi vähintään kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen työsopimuksen ja työehtosopimuksen estämättä määrätä toimihenkilön tekemään työaikapankkiin arkipäivänä tehtävän työajan lisäksi kaksi tuntia ylimääräistä vuorokautista säännöllistä työaikaa, jota voidaan teettää enintään kahdeksan tuntia kalenterivuodessa. Toimihenkilön on mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän sopimusmääräyksen mukaisesta työaikamuutoksesta asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä. Pankkiin talletettu aika annetaan vapaana työnantajan ja toimihenkilön sopimana ajankohtana tai jos sopimukseen ei päästä, työnantajan määräämänä ajankohtana.

Soveltamisohje

Kuukausipalkkaisen toimihenkilön kuukausipalkka säilyy ennallaan sekä tunteja tehtäessä että niitä vapaana pidettäessä. Tuntipalkkainen toimihenkilö ei saa tehdyiltä tunneilta tuntipalkkaa, palkka maksetaan, kun vapaa pidetään.

6 § Viikon vapaapäivät

Viikkoa kohti annetaan kaksi vapaapäivää, jotka pääsääntöisesti ovat lauantai ja sunnuntai. Jos yrityksen toiminta jatkuu myös viikonloppuna, vapaapäivät annetaan siten, että niitä tulee keskimäärin kaksi viikkoa kohden.

7 § Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipäiviksi sattuvat arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto lyhentävät työviikon säännöllistä työaika vastavasti.

Mikäli mainittuina vapaapäivinä joudutaan työskentelemään, vapaapäivän menettäminen korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten lisä- ja ylityö. Edellä mainittu ei koske keskeytymätöntä kolmivuorotyötä.

Arkipyhäviikkojen työaika vuosina 2023, 2024 ja 2025

Vuonna 2023		
1. viikko	loppiaisviikko	4 pv
14. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
15. viikko	pääsiäistä seuraava viikko	4 pv
18. viikko	vappuviikko	4 pv
20. viikko	helatorstaviikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
49. viikko	itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
52. viikko	joulun jälkeinen viikko	3 pv

Vuonna 2024		
1. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv
13. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
14. viikko	pääsiäistä seuraava viikko	4 pv
18. viikko	vappuviikko	4 pv
19. viikko	helatorstaviikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
49. viikko	itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
52. viikko	jouluviikko	2 pv

Vuonna 2025		
1. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv
2. viikko	loppiaisviikko	4 pv
16. viikko	pääsiäisviikko	4 pv
17. viikko	pääsiäisen jälkeinen viikko	4 pv
22. viikko	helatorstaiviikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
52. viikko	jouluviikko	2 pv

Jaksotyössä työajan pituus määräytyy em. määräyksiä vastaavien periaatteiden mukaan.

8 § Työvuoroluettelo

1. Työpaikalla on oltava työvuoroluettelo, josta tulee ilmetä työvuorojen alkamis- ja päättymisaika, viikoittaiset vapaapäivät sekä päivittäisen lepoajan (ruokailutauon) pituus ja ajankohta. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajalle kuin mahdollista.

Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle ja luottamushenkilölle viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä, muutoksesta tulee neuvotella luottamushenkilön kanssa etukäteen.

Työvuoroluetteloon tulevista tilapäisistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle viimeistään kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, muutoksesta ilmoitetaan myös luottamushenkilölle.

Paikallisesti sopien edellä mainituista ilmoitusajoista voidaan poiketa. Koko pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen kanssa.

9 § Päivittäinen lepoaika

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, on päivittäisen lepoajan (ruokailutauon) pituus vähintään puoli tuntia, tai työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työn aikana. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, toimihenkilöllä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Virkistystauot sisältyvät työaikaan.

10 § Vuorokausilepo

Vuorokausilevon pituus määräytyy työaikalain mukaan. Työaikalaissa mainituista lepoajoista voidaan paikallisesti sopia toisin allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyryksissä.

11 § Viikkolepo ja viikkolepokorvaus

1. Viikkolepoon noudatetaan työaikalain määräyksiä.
2. Toimihenkilölle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Toimihenkilön suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle maksetaan mahdollisten lisä-, yli- ja sunnuntai-työlisien lisäksi tehdyiltä työtunneilta yksinkertaisen tuntipalkan suuruista korvausta.
3. Jos toimihenkilö ei ole saanut keskeytymätöntä viikoittaista vapaa-aikaansa, katsotaan viikkolepopäiväksi, ellei muuta ole sovittu, sunnuntai päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä ja työvuoroluettelon mukainen viikon viimeinen vapaapäivä muussa työssä.
4. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.
5. Edellä mainituista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin ainoastaan al-lekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

12 § Lisätyö

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota toimihenkilön suostumuksella tehdään yli sovitun työajan, mutta joka kuitenkin ei ole ylityötä.

Lisätyöstä maksetaan peruspalkka. Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus, kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä tai sovitaan pitämisestä vastaavana vapaana.

13 § Ylityö

1. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
2. Lauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.
3. Pääsiäislauantaina, joului- ja juhannusaattona säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Joului- ja juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan mahdollisen lisä-, ja ylityökorvausten lisäksi 100 prosentilla korotettu palkka.

4. Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.
5. Mikäli toimihenkilö ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaika vastavaa tuntimäärää sellaisesta syystä, josta työnantaja lain tai työehtosopimuksen perusteella on velvollinen maksamaan palkan ja hän joutuu tulemaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään työhön, rinnastetaan aika, jolta työnantaja on ollut velvollinen maksamaan palkan työaikaan.
6. Jaksotyössä työ, joka ylittää tasaamisjärjestelmän mukaisen työajan, korvataan lisä- tai ylityönä työaikalain mukaisesti. Tällöin tarkasteltavana jaksona voidaan käyttää kalenteriviikkoa, ellei yritys toisin päättä.
7. Milloin aloittamis- ja lopettamistyöstä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava korvaus tai annettava vapaa sovittava samalla kun selvitetään muut aloittamis- ja lopettamistyöhön liittyvät yksityiskohdat.
8. Toimihenkilön lähtiessä kotoaan vuorokautiseen ylityöhön, rinnastetaan työpäikälle menoon tai sieltä paluuseen käytetty aika työaikaan kuuluvaksi.
9. Ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona voidaan käyttää kalenterivuotta 31.12.2020 saakka.

13 a § Suurjuhlapyhäkorvaus

Toimihenkilölle maksetaan ns. suurjuhlapyhäkorvausta ensimmäisenä ja toisena pääsiäispäivänä, ensimmäisenä ja toisena joulupäivänä sekä juhannuspäivänä suoritetusta työstä kuukausipalkan lisäksi 200 prosentilla korotettu peruspalkka, joka sisältää mahdollisen yli- ja sunnuntaityökorotuksen sekä hälytysluontoisesta työstä maksettavan prosenttikorotuksen.

14 § Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan mahdollisten lisä- ja ylityökorvausten lisäksi sunnuntaityökorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. Sunnuntai- ja em. juhlapäivien lasketaan alkavan niitä edeltäneinä päivinä kello 18.00 ja päättyvän em. sunnuntai- tai juhlapäivinä kello 24.00.

15 § Vuoro-, ilta- ja yötyö

Vuorotyö

1. Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää jokaiselta ilta- ja yövuorossa tehdyiltä tunnilta. Vuorotyölisän suuruus on iltavuorossa 15 prosenttia toimihenkilön yksinkertaisesta tuntipalkasta ja yövuorossa 30 prosenttia toimihenkilön yksinkertaisesta tuntipalkasta.

2. Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään. Milloin toimihenkilö kaksivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

Yli- ja sunnuntaityöstä mahdollisesti maksettava vuoro-, ilta- ja yötyölisä on suoritettava samalla tavalla korotettuna kuin muukin siltä ajalta maksettava palkka.

Ilta- ja yötyö

3. Työ, joka ei ole vuorotyötä, ylityötä eikä hätätyötä ja jota tehdään kello 18.00–22.00 välisenä aikana on iltatyötä, josta maksetaan iltavuorolisän suuruinen lisä. Vastaavin edellytyksin on kello 22.00–06.00 välisenä aikana tehty työ yötyötä, josta maksetaan yövuorolisän suuruinen lisä.
4. Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, säännöllisen työajan mukaan määräytyvän lisän maksamista jatketaan ylityön ajalta, kuitenkin enintään kello 06.00 saakka.
5. Vuorotyössä tulee vuorojen muuttua enintään neljän viikon ajanjaksoin, ellei paikallisesti ole muuta sovittu. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Paikallinen sopiminen

6. Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen kanssa.

16 § Varallaolo, hälytysluontoinen työ ja puhelinohjeet

Varallaolo

1. Sidotusta varallaolosta maksetaan 50 prosentin korvaus. Tämä edellyttää, että varallaolijan on oltava lähtövalmiina asunnossaan tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä tunnilta.
2. Vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan 30 prosentin korvaus tuntipalkasta laskien. Tämä edellyttää, että varallaolija saa paikallisesti sovitulla alueella vapaasti valita olin-paikkansa ja hänet tulee tavoittaa kohtuullisessa ajassa ja hänen tulee hälytyksen saatuaan olla mahdollisesti mukana olevine tarpeellisine työvälineineen osoitetussa tai ennalta sovitussa kohteessa viimeistään 40 minuutin kuluessa.

Paikallisesti voidaan em. asioista sopia toisin.

Hälytysluontoinen työ, puhelinohjeet ja kotoa tapahtuva viankorjaustoiminta

Hälytysluontoinen työ

3. Jos työntekijä kutsutaan hälytyskutsun perusteella hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, kun hän on jo poistunut työpaikaltaan, hänelle maksetaan hälytysrahana kahden tunnin palkka. Jos hälytyskutsu annetaan klo 21.00–06.00, maksetaan hälytysrahana kolmen tunnin palkka.

Varsinaiselta työajalta maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka enintään seuraavan työvuoron alkuun saakka, mihin sisältyy mahdollinen ylityökorvaus.

Puhelinohjeet ja kotoa tapahtuva viankorjaustoiminta

4. Vapaa-aikana kotoa puhelimitse tapahtuvasta viankorjaustoiminnan tarkoituksenmukaisesta ohjauksesta tai muiden erityisten toimintaohjeiden antamisesta taikka kotoa tapahtuvasta viankorjaustoiminnasta maksetaan vähintään yhden tunnin palkka. Jos viankorjaus ei onnistu etähallinnan avulla ja työntekijä joutuu lähtemään työhön, maksetaan hänelle hälytysluonteisen työn korvaukset. Ohjaukseen ja viankorjaustoimintaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Korvausta ei suoriteta päällekkäin varallaolokorvauksen kanssa.
5. Varallaolosta, hälytysluontoisesta työstä ja puhelinohjeista voidaan sopia myös paikallisesti tai tehdä ko. tilanteissa maksettavista korvauksista ja menettelyta-voista paikallinen kokonaisratkaisu.
6. Matkustusaika rinnastetaan varallaolossa ja hälytysluontoisessa työssä työai-kaan, ellei paikallisesti muuta sovita.

17 § Muut työaikaan koskevat määräykset

Allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti toimihenkilön kanssa sopia lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityökorvausten, muiden tässä sopimuksessa sovittujen työaikaan liittyvien korvausten sekä vuoro-, ilta- ja yötyöstä maksettavien lisien vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen tai korvaamisesta kiinteänä kuukausikorvauksena.

Lisäksi allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityökorvausten, muiden tässä sopimuksessa sovittujen työaikaan liittyvien korvausten sekä vuoro-, ilta- ja yötyöstä maksettavien lisien vaihtamisesta vapaaseen tai korvaamisesta rahakorvauksena.

Lisäksi allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia työsopimuslain 1 luvun 11 §:n mukaisesta vaihtelevaa työaikaan koskevasta ehdosta toisin niin, että tarkastelujakso voi olla enintään 24 kuukautta ja/tai että 3.3.2023 voimassa olleiden työsuhteiden osalta ensimmäinen tarkastelu on tehtävä viimeistään 1.8.2024.

Työsopimuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

18 § Matkustaminen

Yleisiä määräyksiä

1. Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat. Työmatkan alkamis- ja päättymispaikkana käytetään joko toimihenkilön varsinaista työpaikkaa tai asuntoa, riippuen siitä kummasta matka tehdään.
2. Matkustamisessa noudatetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevia veroista vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten euro- ja tuntimääriä päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, ateriakorvauksen, yömatkarahan sekä

kilometrikorvauksen osalta. Hotellikorvausten enimmäismäärien osalta noudatetaan valtion matkustussäännön määrittelemiä enimmäismääriä.

Kotimaan päiväraha

Nimike	Edellytys	2023/€
Kokopäiväraha	Yli 10 tunnin matka	48
Kokopäiväraha	Viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 6 t	48
Osapäiväraha	Yli 6 tunnin matka	22
Osapäiväraha	Viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 2 t	22
Ateriakorvaus		12
Kokopäivärahan puolikas	Kaksi ilmaista ateriaa	24
Osapäivärahan puolikas	Yksi ilmainen ateria	11

Ajokilometrikorvaus (snt/km)

	2023/snt
Kilometrikorvaus oman auton käytöstä	53
Korotus lisähenkilöstä tai vastaavasta tavaramäärästä	4
Korotus perävaunusta	9

Mikäli matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan majoittumiskustannukset korkeintaan valtion matkustussäännön määrittelemien hotellikorvausten enimmäismäärien mukaisesti. Enimmäismäärät eivät koske tapauksia, joissa työnantajan määräyksestä yövytään kalliimmassa hotellissa.

Päiväraha

3. Päivärahojen maksaminen edellyttää, että työntekopaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin päässä joko toimihenkilön varsinaisesta työpaikasta tai hänen asunnostaan, riippuen siitä kummasta matka tehdään. Työntekopaikan on lisäksi oltava yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä toimihenkilön toimipaikasta että asunnosta. Matkan alkamis- ja päättymispaikka selvitetään toimihenkilölle ennen matkalle lähtöä.

Ateriakorvaus

4. Ateriakorvausta maksetaan verohallituksen päätöksen mukaisesti. Ateriakorvausta ei makseta, milloin työntekijällä on mahdollisuus työnantajan järjestämään ns. verotusarvon mukaiseen ateriaetuu.

Matkustaminen vapaa-aikana

5. Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan peruspalkan mukainen korvaus korkeintaan 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Milloin työnantaja

kustantaa toimihenkilölle makuupaikan, ei kello 21.00–07.00 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

6. Korvaus matka-ajasta voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.
7. Milloin toimihenkilön työtehtävät ovat sellaisia, että matkustaminen muodostaa olennaisen osan tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.
8. Edellä mainittujen päivärahojen ja ateriakorvauksen maksamisen asemesta voidaan sopia kiinteästä kuukausipalkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.
9. Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritettavista päivärahoista sovitaan paikallisesti. Ellei niistä ole sovittu etukäteen, maksetaan korvaukset tämän työehtosopimuksen mukaisesti.
10. Komennustöitä koskevista päivärahoista voidaan paikallisesti sopia toisin ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja muut työnantajan suorittamat järjestelyt.
11. Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin matkustussäännöllä.

19 § Vuosiloma ja lomaraha

Vuosiloma

1. Vuosiloma annetaan lain mukaan.

Vuosiloman pituutta määrättäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan työsuhteen kesto ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta, sekä opiskelun kestäessä tehty työ, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päättyttyä.

2. Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti ole muuta sovittu.

Lomaraha ja säästövapaa

3. Lomarahan määrä on 50 prosenttia summasta, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka (rahapalkka) luvulla 25 ja kertomalla lomapäivien lukumäärällä. Tuntipalkkaiselle toimihenkilölle lomaraha on 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Lomaraha maksetaan loman jälkeisenä yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei yrityksen käytännöstä muuta johdu.

Sovittaessa lomaraha voidaan vaihtaa joko kokonaan tai osittain palkalliseksi vapaaksi siten, että vapaapäivien määrä on puolet vapaaksi vaihdettavista lomarahaa vastaavista vuosilomapäivistä, jolloin 24 lomapäivää vastaavasta lomarahasta tulee 12 palkallista työpäivää vapaapäiväksi.

Lomaraha maksetaan myös lomakorvauksesta, mikäli työsuhde päättyy tai irtisanotaan muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä sekä

eläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle. Määräaikaisen työsopimuksen päättyessä maksetaan lomakorvauksesta lomarahaa.

4. Paikallisesti voidaan säästövapaata koskevista määräyksistä sopia toisin.
5. Työsuhteen päättyessä maksetaan lomarahaa tai sovittu pitämätön vapaa loppu-tilin yhteydessä.
6. Kuukausipalkkaisen toimihenkilön lomakorvausta työsuhteen päättyessä laskettaessa käytetään päiväpalkan jakajalukuna lukua 25.
7. Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakaudeksi (2.5.–30.9.) osuvaan irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun pitämättömän vuosiloman.

20 § Työajan lyhentäminen

1. Toimihenkilön työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, tai keskimäärin edellinen. Työajanlyhennysvapaan määrä on 100 tuntia kalenterivuodessa. Vapaan määrää vähentävät lain tai työehtosopimuksen määräykset ylittävät vapaapäivät.
2. Työajan lyhennystä kertyy sellaiselta kalenterikuukaudelta, jona työskennelleelle toimihenkilölle on kertynyt vähintään 17 työssäolopäivää. Työssäolon veroiseksi luetaan päivät, joilta työnantaja maksaa palkkaa tai ansionmenetyksenkorvausta. Lisäksi työssäoloon rinnastetaan arkipyhät sekä aika, jolloin toimihenkilö osallistuu työehtosopimusneuvotteluihin tai työehtosopimuksessa sovitujen työryhmien kokouksiin. Edellä kuvatulta kalenterikuukaudelta kertyy sitä vastaava osuus vuosittaisesta työajan lyhennyksestä.
3. Jos muuta ei sovita, vapaa annetaan kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen työnantajan määräämänä ajankohtana kokonaisina työvuoroina (1 – 12,5) viimeistään seuraavan kalenterivuoden huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli vapaata on tällöin antamatta, korvataan se kuten viikkoylityö.

Vapaa voidaan paikallisesti sopien antaa myös muuna aikana tai vaihtaa rahakorvaukseen.

4. Mikäli toimihenkilö vapaapäivän ilmoittamisen jälkeen estyy sen pitamisestä sellaisen työkyvyttömyyden perusteella, josta työnantaja on velvollinen maksamaan ansionmenetyksen, siirtyy vapaa myöhemmin pidettäväksi.
5. Työsuhteen päättyessä maksettava kertynyt pitämätön vapaa lasketaan päättymiskuukauden osa-ajan palkan mukaan. Korvaus maksetaan ainoastaan täysiltä työpäiviltä.

21 § Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi

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

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
- alle kuukausi	viikko
- vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikkoa
- 1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikkoa
- 5 vuotta tai kauemmin	3 kuukautta

2. Palkanmaksu edellyttää, että toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella, eikä sairautta ole tietten salattu työso-
pimusta solmittaessa.
3. Toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja sen arvioitu päättymisajankohta. Työkyvyttömyys todetaan työnantajan niin vaa-
tiessa työterveyslääkärin tai muun työnantajan nimeämän lääkärin antamalla lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla selvityk-
sellä.

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

Sairausajan palkka maksetaan säännöllisen työajan keskiansion mukaan las-
kettuna sairastumista edeltävältä puolen vuoden ajalta.

4. Jos työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kulu-
essa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajanpalkkaa, ei toi-
mihenkilö 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.

22 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Toimihenkilölle annetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaksi
aika, johon hänelle sairausvakuutuslain (28/2022) mukaan tulevan raskaus- ja
vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan
ajalta palkka yhteensä 72 arkipäivältä. Palkan maksaminen edellyttää, että
työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja että
toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain
mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus.

Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkka maksetaan samoin edellytyksin kuin raskausvapaankin ajalta.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt seitsemän vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollessa vanhemmaksi vahvistamispäivästä.

Erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla toimihenkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen työsuhteeseen otettua sijaista.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan 1.6.2023 alkaen niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.6.2023, noudatetaan työsuhteessa 31.5.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Jos toimihenkilöön noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.5.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 1.6.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

23 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

Työnantaja korvaa välttämättömät matkakustannukset kyseisiin tarkastuksiin tai jälkitarkastuksiin määrätylle toimihenkilölle sekä maksaa myös päivärahan 19 §:n mukaisesti, jos tarkastukset tehdään muulla paikkakunnalla.

Muut lääkärintarkastukset

2. Toimihenkilön palkkaa ei vähennetä sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli lääkärinhoidon tarve on äkillinen, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella.

Palkkaa ei vähennetä myöskään, jos edellä mainittu edellytys täyttyy ja kysymys on:

- erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi,
- työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi,
- korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta,
- sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveystieteellisen tutkimuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muista synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista,
- hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärintodistuksella.

Lääkärintarkastuksiin liittyvät menettelytavat voidaan sopia myös paikallisesti yrityskohtaisten tarpeiden mukaisesti.

24 § Lyhyt tilapäinen loma

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

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

Soveltamisohje;

Tyypillinen tapaus on alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen, jolloin lyhyeksi tilapäiseksi lomaksi katsotaan enintään neljä päivää.

2. Kunnallisessa luottamustehtävässä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansionmenetykskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.
3. Toimihenkilön palkkaa ei vähennetä hänen osallistuessaan varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntatilaisuuteen tai kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen.
4. Reservin kertausharjoituksiin osallistuvalla toimihenkilöllä maksetaan kertausharjoituksen ajalta palkkaa siten, että hän saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.
5. Osallisliittojen ja niiden keskusjärjestöjen päättäviin elimiin kuuluvilla toimihenkilöillä varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin järjestöjen

päätävien elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

6. Toimihenkilölle annetaan vapaata työpäiväksi sattuvaksi 50- ja 60-vuotispäiväksi palkkaa vähentämättä.

25 § Paikallinen sopiminen

1. Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä. Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja luottamusmiehen sekä muun henkilöstön välillä. Sopimusosapuolet korostavat sellaisten paikallisten toimintamallien löytämistä, joilla voidaan edistää sekä työnantajan että henkilöstön etua tasapainoisella tavalla. Tällaiset toimintamallit voivat liittyä esimerkiksi paikallisen sopimisen tavoitteiden viestimiseen, paikallisista sopimuksista tiedottamiseen ja niiden tavoitteiden toteutumisen seurantaan. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella luodaan edellytyksiä tuottavuuden, kilpailukyvyn ja alan työpaikkojen turvaamiselle sekä työllistämisedellytysten parantamiselle.
2. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja toimihenkilön kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä 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. Toimihenkilön niin halutessa, hänellä on oikeus käyttää avustajana samassa yrityksessä työsuhteessa olevaa henkilöä.
3. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Yli kaksi viikkoa voimassa oleva sopimus on aina tehtävä kirjallisesti.
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 määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

26 § Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi

Työsuhteeseen liittyvät kysymykset käsitellään ensisijaisesti 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.

Erimielisyysneuvottelut on käynnistettävä kahden viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sitä pyytää. Ellei toisin ole sovittu, on paikalliset neuvottelut saatettava päätökseen kuukauden kuluessa.

27 § Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja 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 toimihenkilöt ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

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

28 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten, kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

29 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja pidättää, mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, toimihenkilön palkasta palkanmaksukausittain tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen liiton jäsenen ammattiliiton jäsenmaksun ja tilittää sen ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille.

30 § Suojavaatetus

Toimihenkilölle annetaan käyttöön suojavaatetus, joka estää hänen normaalien työvaatteidensa likaantumisen ja kastumisen. Mastotöissä annetaan erikoisvaatetus ja talvityöolosuhteiden niin vaatiessa lämpöpuku.

31 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimusosapuolet voivat tarkastella sopimuskauden aikana sopimuksen toimivuutta työaikamääräykset mukaan lukien jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja voivat tehdä tarvittaessa siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen Antti Hakala

ICT-ALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ
TOIMIHENKILÖILLE
2023-2025

PALKKAUSJÄRJESTELMÄ TOIMIHENKILÖILLE

Perustan yrityksen palkkapolitiikan hoidolle muodostaa palkkausjärjestelmä. Sen tulee olla rakennettu niin, että henkilöstö kokee oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan. Sen tulee motivoida ja ohjata työikäytymistä oikeaan ja tarkoituksenmukaiseen suuntaan. Palkkausjärjestelmä on yksi järkevän ja joustavan johtamisen ja toiminnan ohjaamisen instrumentti. Menestys riippuu osaltaan siitä, miten sitä käytetään, ylläpidetään ja kehitetään.

Toimihenkilöiden palkkausjärjestelmän lähtökohtana on toimen vaativuuden oikeudenmukainen ja objektiivinen mittaaminen. Työn vaativuuden arviointi on osa palkkausjärjestelmää ja sillä tuetaan oikeudenmukaisen palkkauksen toteutumista. Arviointijärjestelmässä tulee ottaa huomioon se, mihin suuntaan työtä halutaan kehittää, jotta organisaation työprosessit kehittyisivät haluttuun suuntaan.

Vaativuudenluokitus suoritetaan tietoliikennealan toimihenkilöiden omaa vaativuusluokitusjärjestelmää käyttäen. Järjestelmässä on kaksi elementtiä, vaativuusluokan mukainen palkanosa, joka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan sekä henkilökohtainen palkanosa, joka määräytyy tointa hoitavan toimihenkilön pätevyuden ja työsuorituksen perusteella.

Paikallisesti voidaan sopia myös muista samantasoisista palkkausjärjestelmistä.

Tätä palkkausjärjestelmää ei sovelleta ylempiin toimihenkilöihin.

1

Toimen vaativuuteen perustuva palkanosa

Vaativuusluokitusta varten perustetaan työryhmä, joka koostuu työnantajan ja toimihenkilöiden edustajista (esim. 1+1 tai 2+2). Ylläpidon hoitaa joko em. työryhmä tai paikallisesti sovittaessa luottamusmies ja työnantajan edustaja.

Tehtäväkokonaisuuden arviointi perustuu toimenkuvaukseen. Jotta tehtävien vaativuus voidaan mitata mahdollisimman luotettavasti, tulee toimenkuvien perustua toimen sisältöön siten, että toimen sisältö sekä siihen liittyvät vastuut ja yhteydet käyvät mahdollisimman hyvin ilmi. On tärkeää, että esimies ja toimihenkilö ovat samaa mieltä toimeen kuuluvista tehtävistä. Palkkausjärjestelmän lopussa on esimerkki toimenkuvauslomakkeesta.

Tehtävän vaativuus arvioidaan neliosaisella mittarilla ja näin toimelle saadaan vaativuus pisteet ja sitä kautta palkkaryhmä. Vaativuusluokitus on tehtävä mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Vaativuusluokitus on tehty sopimuslalla työskenteleville toimihenkilöille, joten luokitus on tehtävä siten, että palkkaryhmittely on käytössä niin laaja-alaisena, kuin tehtävien vaativuuserot yrityksessä edellyttävät.

Päätökset työryhmässä tehdään arvioimalla. Mikäli yksimielistä ratkaisua ei työryhmässä toimihenkilötehtävästä synny, erimielisyys käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

1.1

Vaativuusasteet palkkaryhmissä

Palkkaryhmien vaativuusasteet:	Pr	Vaativuusasteet
	1	- 295
	2	300 - 320
	3	325 - 345
	4	350 - 370
	5	375 - 395
	6	400 - 420
	7	425 - 445
	8	450 - 470
	9	475 - 495
	10	500 -

Kullekin palkkaryhmälle on työehtosopimuksessa määritelty vähimmäispalkka.

1.2

Vaativuusluokituksen ylläpito

Henkilön tehtävien muuttuessa tarkistetaan palkkaryhmä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa. Palkkaryhmä voi muuttua kumpaankin suuntaan. Henkilökohtainen palkka voi laskea vain, jos on olemassa irtisanomisperusteet.

2

Kokemus

Kokemuksen vaikutus vähimmäispalkkaan riippuu siitä, kuinka kauan toimihenkilö on työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa toimihenkilönä:

- palkkaryhmäkohtaista vähimmäispalkkaa korotetaan kolmella prosentilla kolmen kokemusvuoden jälkeen
- palkkaryhmäkohtaista vähimmäispalkkaa korotetaan viidellä prosentilla viiden kokemusvuoden jälkeen.

Mikäli vuokratyöntekijä palkataan suoraan käyttäjäyrityksen työntekijäksi samaan tehtävään kuin missä hän oli välittömästi ennen kyseiselle käyttäjäyritykselle työntekijäksi palkkaamista, kyseiselle käyttäjäyritykselle yhdenjaksoisesti samassa tehtävässä tehty aika luetaan mukaan vähimmäispalkkaa määriteltäessä käytettäviä kokemusvuosia laskettaessa.

Soveltamisohje

Tämä määräys koskee vain niitä toimihenkilöitä, joiden työsopimus solmitaan 31.12.2020 jälkeen.

Kokemusvuosien täyttymisestä johtuva vähimmäispalkkojen tarkistus ja siitä mahdollisesti johtuva palkankorotus toteutetaan viimeistään kuukauden kuluessa kokemusvuosien täyttymisestä.

3

Henkilökohtaisen palkanosan määrittäminen

Toimihenkilön palkan suuruuteen vaikuttaa toimen vaativuuden ohella hänen henkilökohtainen pätevyytensä. Henkilökohtaisesta pätevyydestä riippuu vähimmäispalkan päälle maksettavan palkan osuuden määrä ja sen kehittyminen.

Pätevyydellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimihenkilön ominaisuuksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä toimeen kuuluvien tehtävien hoitamiselle. Pätevyydenarvioinnin suorittaa työnantaja yrityksessä tärkeiksi valittujen pätevyystekijöiden perusteella. Henkilön pätevyyttä arvioidaan aina hänen senhetkiseen tehtäväänsä.

4

Kehityskeskustelu

Osapuolet pitävät tärkeänä, että toimihenkilö ja hänen esimiehensä käyvät vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun. Se on tilaisuus, jossa toimihenkilö ja hänen esimiehensä kohtaavat ja keskustelevat kahden kesken esim. työhön, tulevaisuuteen ja koulutukseen liittyvistä asioista. Kehityskeskustelu auttaa pitämään kaikille yhteiset tavoitteet selkeämpinä. Onnistuessaan se lisää työtyytyväisyyttä ja kumpikin kehityskeskustelun osapuoli saa palautetta työstään.

Kehityskeskustelun tavoitteena on mm:

- arvioida saavutetut tulokset
- käydä läpi toimenkuva ja avaintehtävä pääpiirteissään
- sopia tavoitteet seuraavaksi työskentelyjaksoksi
- keskustella toimintaedellytyksistä
- määritellä henkilökohtaiset kehittämistarpeet ja tehdä henkilökohtainen kehityssuunnitelma
- kehittää esimiehen ja työntekijän yhteistyötä ja
- parantaa yleistä työympäristöä ja työilmapiiriä.

5

Pätevyyden ja suorituksen taso ansiokehityksen ohjaajana

Työyhteisöltä ja sen henkilöstöltä odotetaan tuloksellisuutta. Tuloksiin pyrkivä organisaatio tavoittelee hyvää ja pysyvää työvoimaa, kannustaa ja motivoi sitä kehittymään ja ottamaan vastaan uusia haasteita. Johdonmukainen yrityskohdittainen palkkapolitiikka on pitkäjänteinen prosessi, joka on osa organisaation

toiminta-ajatuksen, tavoitteiden ja ohjausjärjestelmien kehikkoa ja hyvin toimivana tukee työyhteisön tavoitteiden saavuttamista.

Kehityskeskusteluja voidaan käyttää hyväksi erilaiseen palautteen antamiseen sekä palkkapolitiikan apuvälineenä. Kehityskeskusteluissa esimies arvioi toimihenkilön pätevyystekijöitä objektiivisen mittarin avulla. Tällainen mittari voi olla esim. tämän sopimuksen liitteenä oleva pätevydenarviointilomake tai vastaava yrityskohtainen versio. Liitot korostavat, että on erittäin tärkeätä ottaa huomioon kehityskeskusteluista saadut tulokset, kun yritys toteuttaa palkkapolitiikkaansa. Palkitsemista ja palkkojen kehittymistä ohjaavina tekijöinä voivat osaamisen tason kehittymisen ohella toimia mm. jo ennestään hyvän osaamisen tason säilyttäminen.

Yrityksen edustaja käy luottamusmiehen kanssa vuosittain keskustelun, jossa tarkastellaan palkkausjärjestelmän toimivuutta yrityksessä.

6

Sijaisuuskorvaus

Milloin toimihenkilö hoitaa oman toimensa ohella toisen henkilön tehtäviä tai toimii toisen sijaisena vaativammissa tehtävissä yhdenjaksoisesti vähintään kahden viikon ajan, maksetaan hänelle sijaisuuskorvausta työmäärän lisääntymisen tai vaativuuden suhteessa 14–35 prosenttia ellei paikallisesti sovita jotain muuta korvaustapaa. Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

7

Marginaalisääntö

Liitot korostavat esimiesasemaan liittyvää vastuuta ja toteavat toimeen sisältyvän johtamisen ja valvonnan lisäävän toimen vaativuutta, joka tulee ottaa huomioon palkkauksessa. Tästä johtuen tulee esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden palkkatason pääsääntöisesti, jos perusteltua syytä muuhun ei ole, ylittää alaisina toimivien palkkojen tason käytettäessä vastaavia tai vertailukelpoisia palkanmuodostumisperusteita ja huomioon ottaen alaisten ja esimiesten henkilökohtaiset pätevyystekijät.

8

Vähimmäispalkat

Palkalla tarkoitetaan rahapalkkaa ja luontoisetuja. Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan Helsinkiä, Espoota, Vantaata ja Kauniaista. Vähimmäispalkat ovat seuraavat:

TES: 291

ICT-alan palkkausjärjestelmä:

Vähimmäispalkka 1.7.2023 lähtien, €						
PR	PKL I – II			Pääkaupunkiseutu		
	€	Kokemuslisineen		€	Kokemuslisineen	
		3 %	5 %		3 %	5 %
1	1549	1 595	1 626	1656	1 706	1 739
2	1865	1 921	1 958	1994	2 054	2 094
3	2021	2 082	2 122	2161	2 226	2 269
4	2191	2 257	2 301	2343	2 413	2 460
5	2447	2 520	2 569	2614	2 692	2 745
6	2783	2 866	2 922	2975	3 064	3 124
7	3038	3 129	3 190	3245	3 342	3 407
8	3391	3 493	3 561	3619	3 728	3 800
9	3815	3 929	4 006	4074	4 196	4 278
10	4309	4 438	4 524	4601	4 739	4 831

Vähimmäispalkka 1.5.2024 lähtien, €						
PR	PKL I – II			Pääkaupunkiseutu		
	€	Kokemuslisineen		€	Kokemuslisineen	
		3 %	5 %		3 %	5 %
1	1580	1 627	1 659	1689	1 740	1 773
2	1902	1 959	1 997	2034	2 095	2 136
3	2061	2 123	2 164	2204	2 270	2 314
4	2235	2 302	2 347	2390	2 462	2 510
5	2496	2 571	2 621	2666	2 746	2 799
6	2839	2 924	2 981	3035	3 126	3 187
7	3099	3 192	3 254	3310	3 409	3 476
8	3459	3 563	3 632	3691	3 802	3 876
9	3891	4 008	4 086	4155	4 280	4 363
10	4395	4 527	4 615	4693	4 834	4 928

Vaativuusluokitus

1. TOIMEN LUONNE		Pisteet
1.1	VALINTAA VAIHTOEHDOSTA SELKEIDEN OHJEIDEN PERUSTEELLA	145
1.2	RATKAISUJA SAMANKALTAISISSA TILANTEISSA - Työkenttä rajattu ohjeilla tai tutuilla menettelytavoilla - Edellyttää ohjeiden soveltamista	160
1.3	RATKAISUJA JA HARKINTAA UUSISSA TILANTEISSA - Perusteet toiminnon omista tutuista lähteistä - Edellyttää kehittäväää, luovaa ohjeiden soveltamista	180
1.4	SUUNNITTELUA, HARKINTAA JA RATKAISUJA - Perusteina useiden toimintojen asiantuntemus ja kokemus - Itsenäisiä ratkaisuja	200
1.5	SUUNNITTELUA, ERITTELYÄ JA VAAATIVIA RATKAISUJA - Usealta taholta saadun palautteen perusteella tehdään itsenäisiä erittelyjä ja yhteenvetoja - Laajat tiedot ja ennakkotapaukset perusteena sovellukselle - Ammatillinen tai taloudellinen vastuu ratkaisuista	225
1.6	VAAATIVIA KEHITYSTAVOITTEITA, LAAJOJEN TIEDOSTOJEN HYÖDYNTÄMINEN - Oman alueen toimintaperiaatteet ohjaavat väljästi yhdessä usean asiantuntijatahon palautteen kanssa	240
2. PÄÄTÖSTEN JA RATKAISUJEN VAIKUTUKSET		
2.1	PÄÄASIASSA OMAAN TYÖHÖN TAI SUPPEAN TYÖRYHMÄN TYÖHÖN	20
2.2	PÄÄASIASSA TOIMINNON OSA-ALUEEN TULOSSIIN	35
2.3	SELKEÄSTI KOKO TOIMINNON TULOSSIIN	50
2.4	TOIMINTOALUEEN USEAN TOIMINNON TULOSSIIN	70
2.5	SUURI MERKITYS KOKO TOIMINTOALUEEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISELLE	95
3. TOIMEN ASEMA		
3.1	OMA TEHTÄVÄ	20
3.2	OPASTAVA TAI OHJAAVA TEHTÄVÄ TAI ITSENÄINEN TEHTÄVÄALUE, JOLLA ON VAIKUTUSTA MUUHUN ORGANISAATIOON	30
3.3	ESIMIESTEHTÄVÄ TAI ORGANISOINTI- JA RESURSSIVASTUU, ESIM. PROJEKTIT, TAI MUU ESIMIESTEHTÄVÄÄN RINNASTETTAVA ITSENÄINEN TEHTÄVÄ	40
3.4	ESIMIESTEHTÄVÄ, JOSSA SUURI MÄÄRÄ ALAISIA USEALLA ORGANISAATIOTASOLLA, TAI TÄHÄN RINNASTETTAVA TEHTÄVÄ, JOSSA ORGANISOINTI- JA RESURSSIVASTUU	50
4. VUOROVAIKUTUS		
4.1	TYÖYHTEYDET TAVANOMAISIA - Kommunikointia työn lähipiirissä - Tietojen vastaanottoon ja jakeluun liittyviä yhteyksiä	80
4.2	OMAAN TYÖHÖN LIITTYVIÄ ASiantuntijatasoN YHTEYKSIÄ - Omassa toiminnossa - Välitöntä lähipiiriä laajemmat sisäiset ja ulkoiset yhteydet	100
4.3	TAVOITTEELLISIA YHTEYKSIÄ ASiantuntijatasolla - Vaikuttamis- ja neuvottelutaitoa tai erityisiä ihmissuhdetaitoja - Pääasiassa omassa toiminnossa - Neuvontaa, ohjausta ja omaksumiseen vaikuttamista	115
4.4	MERKITTÄVÄSTI OMA- ALOITTEISTA YHTEYDENPITOA - Ammatillista erityisosaamista - Yhteyksiä asiantuntijoihin tai vastaaviin sidosryhmiin - Mahdollisesti yhteyksiä toisiin maihin	135
4.5	AKTIIVISTA OMA-ALOITTEISTA VAIKUTTAMISTA YRITYSTASON PÄÄTTÄJIIN - Yrityksen hyvä kokonaistuntemus - Tietojen jalostamista yleiskäyttöön	160
		Pisteet yhteensä

Luokitusohjeita:

TOIMEN LUONNE

Toimen luonteella mitataan itsenäisen harkinnan vaativuutta

Vaativuus on sitä suurempi

- mitä useammin harkintatilanteita syntyy
- mitä erilaisempia ne ovat
- mitä lyhyempi on harkinta-aika
- mitä laajemmat ja syvällisemmät tiedot ratkaisujen tekemiseen tarvitaan
- mitä suurpiirteisemmät ja yleisluonteiset ovat ohjeet
- mitä ylimalkaisempaa ja hitaampaa on palaute
- mitä enemmän erityisosaamista vaaditaan
- mitä laajempi on tehtävässä hallittava tiedosto

Harkintatilanteissa tarvittavien tietojen syvyyttä ja laajuutta lisäävät paitsi vaadittava koulutus, myös tehtävässä tarvittava kokemus.

PÄÄTÖKSENTEON/RATKAISUJEN VAIKUTUKSET

Päätöksenteon vaikutuksilla mitataan näiden merkittävyyttä ja laajuutta

Vaativuus on sitä suurempi

- mitä suuremmat ovat taloudelliset vaikutukset
- mitä laajemmin ne vaikuttavat tuotantoon ja laatuun
- mitä merkittävämmät ovat ympäristöön, työsuojeluun ja yleiseen turvallisuuteen liittyvät vaikutukset
- mitä enemmän työn luonteeseen kuuluu toistuvasti ennakoimattomissa tilanteissa tehdä aikapaineesta johtuvia riskinalaisia ratkaisuja ja päätöksiä.

Päätöksentekoon rinnastetaan neuvontaan, suosituksiin tai asiantuntijuuteen perustuva vaikuttaminen.

Päätöksentekoon rinnastetaan aktiivinen vaikuttaminen ratkaisuihin ja päätöksentekoon.

Vaikutuksia tarkastellaan kokonaisuutena ja yhteisvaikutusta arvioidaan yrityksen toiminnan kannalta.

8

Vaikuttaminen

VUOROVAIKUTUS/JOHTAMINEN JA ASEMA

Vaikuttamisella mitataan oman yrityksen henkilöstöön ja ulkopuolisiin henkilöihin vaikuttamisen vaativuutta

Vaativuus on sitä suurempi

- mitä suurempi on neuvonnan, opastamisen tai kouluttamisen velvoite
- mitä syvällisempi ja laajempi on motivoinnin vaatimus
- mitä monitahoisempi ja laajempi on kommunikointi- ja yhteysverkko; asiakkaat, muut organisaatiot, viranomaiset, alihankkijat, julkinen sana ja vastaavat sidosryhmät
- mitä suurempaa asiantuntemusta yhteydenpito vaatii
- mitä suurempaa on asiakaspalveluun, myyntiin, henkilöstöhallintoon tai vastaavaan liittyvä itsenäinen vaikuttaminen.

Vaikuttaminen on tyypillistä kommunikointia johtamisen, suunnittelun, markkinoinnin, henkilöstöhallinnon ja myynnin alueella sekä muihin yrityskuvaan liittyvissä yhteydenpidoissa.

Johtamistehtävissä vaikuttamisen osatekijöiden merkitys korostuu ja sen vaativuus riippuu esimiestehtävän luonteesta.

Esimiestehtävään on rinnastettavissa erilaisten projektiluonteisten töiden vetäminen, joissa asiantuntija-auktoreiden perusteella ohjataan erilaisia työryhmiä.

Itsenäinen tehtäväluevastuu saattaa esimiestehtävään rinnastettavasti korostaa vuorovaikutuksen vaativuutta.

ESIMERKKI

KARKEALUOKITUSESIMERKKI VAATIVUUSLUOKITUKSESTA CALL CENTERIEN ASIAKASPALVELUTEHTÄVISSÄ

1

Vaativuusluokitus

Henkilöt voidaan sijoittaa ilman pisteytystä suoraan palkkaryhmiin vaativuusluokituksen tasoisen karkealuokitukseen perustuvan jaon avulla. Erimielisyystapaukset ratkaistaan palkkausjärjestelmän vaativuusluokituksen perustella.

Pr 1

Palkkaryhmä ykkönen

Koulutusaikaiset tehtävät tai

Työ, jota tehdään yksityiskohtaisten ohjeiden mukaan, joihin voi perehtyä nopeasti. Vuorovaikutustaitoihin kohdistuva vaatimus on vähäinen.

Pr 2

Tavanomaista helpommat asiakaspalvelutehtävät

Ohjeet ovat selkeitä.

Perehdyttämisaika lyhyt.

Työ edellyttää vuorovaikutustaitoja

Pr 3

Tavanomaiset asiakaspalvelutehtävät

Edellyttää ohjeiden soveltamista

Vaatii pidemmän perehdyttämisaajan

Työ on vuorovaikutuskeskeistä ja vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja.

Pr 4

Vaativat asiakaspalvelutehtävät

Ohjeet ovat yleisluontoisia.

Tehtävissä vaadittavat tiedot saadaan pitkän perehtymisaajan avulla.

Työ on vuorovaikutuskeskeistä ja vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja.

Pr 5

Asiantuntija-asiakaspalvelutehtävät

Työ edellyttää useiden toimintojen asiantuntemusta ja kokemusta sekä kykyä tehdä itsenäisiä ratkaisuja

Työ vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja

Esimerkki pätevydenluokituksessa ja kehityskeskusteluissa käytettävästä lomakkeesta:

SUORITUKSEN JA PÄTEVYYDEN MÄÄRITTÄMINEN

Nimi _____ Tehtävä _____

Esimies _____ Osasto _____

Pvm _____

Pätevyyttä on arvioitava tehtävän vaatimuksia vastaan. Hyvää pätevyyttä ja hyviä työsuorituksia voi esiintyä kaikilla vaativuustasoilla.

rasti ruutuun

TYÖTAITO	vähäinen	kohtalainen	normaali	hyvä	erinomainen
Työtulos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitaitoisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alan kokonaistuntemus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kehityskyky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erityisosaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VASTUULLISUUS	vähäinen	kohtalainen	normaali	hyvä	erinomainen
Työn taloudellisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viestintä ja vuorovaikutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YHTEISTYÖTAITO	vähäinen	kohtalainen	normaali	hyvä	erinomainen
Ihmissuhdetaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joustavuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aloitteellisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AKTIIVISUUS	vähäinen	kohtalainen	normaali	hyvä	erinomainen
Omatoimisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aloitteellisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KOMMENTIT

PALKKAVAAKA- PALKKAUS-
JÄRJESTELMÄ
2023-2025

(Entiset Tietoalan työehtosopimuksen piiriin kuuluneet yritykset)

TIETOALAN TOIMIHENKILÖPALKKAJÄRJESTELMÄ

TES 50

PL 01

1 § Soveltamisala

Tätä toimihenkilöpalkkajärjestelmää ja sen mukaisia palkkamääräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat Palta ry:n niissä ICT-alan jäsenyrityksissä, jotka työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 2.6 kohdan mukaisesti ovat päättäneet soveltaa edelleen Tietoalan toimihenkilöitä koskevaa palkkajärjestelmää.

2 § Palkkaperusteet

Palkkarakenne

1. Toimihenkilön palkka muodostuu tehtäväosasta eli peruspalkasta, mahdollisesta henkilöosasta ja erillisistä lisistä.

Tehtäväosa eli peruspalkka

2. Tehtäväosa eli peruspalkka perustuu tehtävien vaativuuden mukaiseen ryhmitelyyn. Tehtävien vaativuus arvioidaan yrityksissä yhtenäisen vaativuusluokitusjärjestelmän (Palkkavaaka) mukaisesti käyttäen hyväksi jäljempänä mainittuja kolmea palkkavaaka-taulukkoa ja tunnuslukujen muuntotaulukkoa.

Tehtävien vaativuudet arviointitekijät ovat tehtävän edellyttämä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö (Taulu 1), tehtävän ohjaus ja päätöksenteko (Taulu 2) ja tehtävän vastuu ja rooli (Taulu 3). Palkkavaaka-taulut ja tunnuslukujen muuntotaulukko löytyvät Paltan internet-sivulta.

Tehtävien saamien vaativuus pisteiden perusteella tehtävät ryhmitellään vaativuusryhmiin ja kullakin tehtävien vaativuusryhmällä on oma palkkaryhmänsä.

3. Vaativuuden arviointia varten perustetaan työryhmä, joka koostuu työnantajan ja toimihenkilöiden edustajista (esim. 1 + 1 tai 2 + 2).

Tehtävien vaativuus määritetään kirjallisten tehtäväkuvausten tai muun riittävän selvityksen perusteella. Tehtäväkuvausten tulee perustua tehtävän todelliseen sisältöön siten, että vaativuuden arviointitekijöinä olevat asiat käyvät kuvauksesta mahdollisimman hyvin ilmi.

Vaativuusluokitus on tehtävä mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Vaativuusryhmään sijoittaminen käydään läpi toimihenkilön kanssa.

4. Toimihenkilön peruspalkka määräytyy sen vaativuusryhmän perusteella, johon hänen tehtäväkokonaisuutensa kuuluu.
5. Henkilön tehtävien muuttuessa tarkistetaan toimihenkilön palkkaryhmä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa. Palkkaryhmä voi muuttua kumpaankin suuntaan. Henkilökohtainen palkka voi laskea vain, jos on olemassa irtisanomisperusteet.
6. Päätökset luokitteluryhmässä tehdään arvioimalla. Mikäli yksimielistä ratkaisua ei työryhmässä toimihenkilötehtävästä synny, erimielisyys käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Vaativuus pisteet

Vaativuusryhmä/palkkaryhmä

100 – 121	B00
122 – 148	C00
149– 181	D00
182 – 221	E00
222 – 269	F00
270 – 329	G00
330 – 401	H00
402 – 490	I00
491 – 598	K00
599 – 730	L00

Henkilöosa

7. Toimihenkilölle voidaan maksaa peruspalkan lisäksi henkilöosaa osaamisen ja työssä suoriutumisen perusteella. Arvioinnin suorittaa työnantaja yrityksen toiminnan ja tehtävien kannalta tärkeiksi valittujen arviointitehtävien perusteella normaalien yrityksissä käytävien kehitys- ja tuloskeskustelujen yhteydessä. Arviointitehtäviä voivat olla esimerkiksi toiminnan tuloksellisuus ja laatu, ammattitaito sekä kehityskyky ja aloitteellisuus, sekä esimiesasemassa olevalle toimihenkilölle myös esimiestaito.

Uudet työntekijät

8. Yrityksen palvelukseen tulevalle uudelle toimihenkilölle voidaan maksaa enintään koeajalta palkkaa, joka on vähintään 9/10 asianomaisen vaativuusryhmän mukaisesta peruspalkasta.

3 § Palkkaryhmät ja peruspalkat

Tietoalan palkkausjärjestelmä

Peruspalkka 1.7.2023 alkaen		
PR	euroa/kk	euroa/tunti
B00	1 838	11,63
C00	2 037	12,89
D00	2 255	14,27
E00	2 518	15,94
F00	2 845	18,01
G00	3 226	20,42
H00	3 657	23,15
I00	4 149	26,26
K00	4 705	29,78
L00	5 335	33,77

Peruspalkka 1.5.2024 alkaen		
PR	euroa/kk	euroa/tunti
B00	1 875	11,87
C00	2 078	13,15
D00	2 300	14,56
E00	2 568	16,25
F00	2 902	18,37
G00	3 291	20,83
H00	3 730	23,61
I00	4 232	26,78
K00	4 799	30,37
L00	5 442	34,44

4 § Erilliset lisät

Sijaisuus- ja oto-lisä

1. Milloin toimihenkilö määrätään tilapäisesti hoitamaan korkeammin palkattua päällikkötehtävää tai vastaavassa esimiesasemassa olevan toimihenkilön tehtävää, maksetaan siitä hänelle korkeampi, kuitenkin enintään 20 %:lla korotettu palkka, ajalta, jona hän tätä työtä suorittaa (sijaisuuslisä).
2. Milloin toimihenkilö määrätään hoitamaan oman toimensa ohella toisen toimihenkilön tehtävää ja tästä aiheutuu hänelle huomattava työ- ja vastuumäärän lisäys, maksetaan toimihenkilön palkka 15–20 %:lla korotettuna (**oto-lisä**). Lisä voidaan jakaa kahden henkilön kesken.
3. Kummassakin edellä mainitussa tapauksessa korkeamman palkan maksaminen edellyttää, että työskentely kestää vähintään viisi työpäivää. Sijaisuus- ja oto-lisää ei makseta vuosilomasijaisuuksien ajalta.

YLEISSOPIMUS/ICT-ALA

I. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1. Organisaatio- yms. muutokset

Yrityksen toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Päälouottamusmiehen ja luottamusmiehen irtisanomissuoja säilyy toimikauden loppuun, kuitenkin vähintään 6 kk, jos tehtävä loppuu uudelleenorganisoinnin vuoksi.

2. Ilmoitukset

Valitusta päälouottamusmiehestä, luottamusmiehestä ja työsuojeluvalltuutetusta sekä varamiehen toimimisesta sijaisena on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle, joka puolestaan ilmoittaa kirjallisesti, ketkä käyvät neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

3. Varamiehet

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan päälouottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvalltuutetun varamieheen sinä aikana, kun varamies toimii työnantajalle tehdyn kirjallisen ilmoituksen mukaisesti sijaisena.

II. LUOTTAMUSMIEHIÄ JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

1. Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden valitsemaa päälouottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

2. Luottamusmiesten valitseminen

Toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan yritykseen päälouottamusmies ja hänelle varamies. Muiden luottamusmiesten valinnasta sovitaan paikallisesti.

Ellei paikallisesti muuta sovita, voidaan eri paikkakunnalla sijaitsevaan työpaikkaan valita luottamusmies, jos siellä työskentelee vähintään 30 toimihenkilöä.

Henkilöstöryhmät voivat sopia, että yritykseen valitaan yhteinen päälouottamusmies tai luottamusmies.

Luottamusmiehistä sovittaessa on heidän toimialueensa oltava tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestyksen mukaista asioiden käsittelyä.

Vaalikelpoinen on yrityksessä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva henkilö.

Vaali voidaan järjestää yrityksessä siten, ettei menettely aiheuta haittaa työntekijöille ja että kaikille toimihenkilöille varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua vaaliin. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

3. Työsuojeluvaltuutetun valitseminen

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valitseminen määräytyy lain mukaan. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta voidaan sopia.

4. Vapautus työstä

Tehtäviensä hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään.

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun palkkaa ei vähennetä hänen osallistuessaan Ammattiliitto Pro ry:n järjestämään luottamusmiesseminariin. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua tähän seminaariin silloin kun seminaarissa käsitellään hänen rooliinsa ja tehtäviinsä liittyviä asioita. Palkallinen aika on kaksi työpäivää vuodessa.

5. Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen ja osoittaa tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla annetaan alalla tavanomaisena luontoisetuna oleva matkapuhelin ja oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia viestintä- ja toimistovälineitä. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle annetaan lisäksi alalla tavanomaisena luontoisetuna olevat internet-yhteys ja sähköposti. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

6. Korvaus luottamusmiestehtävien ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta

Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus määräytyy hänen edustamiensa toimihenkilöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Toimihenkilöitä edellisessä vuoden vaihteessa:	1.7.2023 €/kk
5–9	88
10–24	135
25–50	174
51–100	251
101–200	297
201–400	350
401–600	396
601 –	460

Pääluottamusmies, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle, milloin korvaus maksetaan hänen varamiehelleen.

Milloin luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä on alle viisi ja luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tästä ylityökorvaus, ellei hänen kanssaan muuta sovita.

7. Palkka- ja siirtosuoja

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamustehtävän hoitamisen vuoksi. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Asia selvitetään työnantajan ja ao. luottamusmiehen kesken vähintään kerran toimikaudessa.

8. Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävän päätymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen paluunsa entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen mukaista koulutusta.

9. Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen tarkoittamaan jälkisuojaan toimikautensa loppuun asti, kuitenkin vähintään 6 kuukautta.

Pääluottamusmies ja luottamusmies siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä vain, jos kaikki hänen edustamansa henkilöt siirtyvät tai siirrosta sovitaan ao. luottamusmiehen kanssa tai hänelle ei voida tarjota luovuttavasta yrityksestä hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

10. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei yrityksen toimintaa hänen edustamiensa toimihenkilöiden osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli hänen kanssaan yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7: 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

11. Yksilösuoja

Pääluottamusmiehestä, luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7: 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Jos pääluottamusmiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja hän riitauttaa purkamisen, työnantajan on maksettava muiden mahdollisten korvausten lisäksi yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

12. Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmies-, luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka järjestö tai toimihenkilöt ovat asettaneet ja jonka asettamisesta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

13. Jälkisuoja

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä, luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen kyseisen tehtävänsä päättymisen jälkeen.

14. Korvaukset

Jos pääluottamusmiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

15. Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

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

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä. Pääluottamusmiehelle annetaan pyynnöstään enintään kolme kertaa vuodessa selvitys yrityksen määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden lukumäärästä.

Pääluottamusmiehelle annetaan hänen toimialueensa toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskiarvokuukausipalkkatiedot palkkaryhmittäin ja sukupuolitain. Tiedot annetaan syyskuun palkoista. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Pääluottamusmiehelle annetaan pyynnöstä kerran vuodessa tiedot toimihenkilöiden lukumäärästä, joiden ylittöiden määrä ylittää vuositasolla 200 tuntia.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö:

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan aliurakointia ja vuokratyövoiman käyttöä.

Jäsenyritykset käyttävät ulkopuolista työvoimaa työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, erikoisammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla toimihenkilöillä. Lisäksi jäsenyritykset käyttävät ulkopuolista työvoimaa, jos ei ole taloudellisia tai yrityksen toiminnan kannalta perusteltuja edellytyksiä suorittaa työtä yrityksen omilla toimihenkilöillä.

Työnantajan harkitessa sopimusta vuokratyövoiman käytöstä, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta toimihenkilöiden luottamusmiehelle. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään. Lisäksi ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokratyövoiman käytön peruste.

Soveltoamisohje:

Jos yritys muuttaa vuokratyön käyttöä siten, että siihen tulee vallitsevasta käytännöstä olennaisesti poikkeavia muutoksia tai jos vuokratyöyritystä vaihdetaan, muutokset käydään läpi luottamusmiehen kanssa.

Saatuun edellä tarkoitetun ilmoituksen luottamusmiehellä on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa (7 vrk) vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Toimihenkilöiden luottamusmies ei kuitenkaan voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

Työnantaja tiedottaa yrityksen toimihenkilötehtäviin osallistuvasta aliurakoinnista etukäteen luottamusmiehelle. Poikkeuksena voivat olla lyhytkestoinen ulkopuolisen työvoiman käyttö, josta voidaan ilmoittaa myös jälkikäteen.

Ulkopuolista työvoimaa käyttävän yrityksen tulee pyydettäessä selvittää luottamusmiehelle ulkopuolisen työvoiman työskentelyyn liittyvät kysymykset, kuten käytön peruste ja sovellettava työehtosopimus.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö tulee pyrkiä järjestämään siten, ettei yrityksen vakinaista työvoimaa jouduta vähentämään tai lomauttamaan.

Luottamusmiehellä on oikeus vuokratyöntekijän niin halutessa edustaa vuokratyöntekijää tilaajan ja vuokratyöntekijän välisissä suhteissa.

Osapuolet sitoutuvat käsittelemään käyttäjäyritykseen liittyviä vuokratyöntekijöitä koskevia työehtoriitoja yhdessä tarvittaessa eri osapuolten kanssa tavoitteenaan sovun saavuttaminen.

16. Kokousten järjestäminen

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa työnantajan osoittamassa paikassa kokouksia työajan ulkopuolella työpaikan työsuhteasioista paikallisesti sovittavilla ehdoilla ja edellytyksillä

17. Henkilöstön keskinäinen tiedottaminen

Henkilöstöryhmällä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

III. KOULUTUS

Ammatillinen koulutus

Ellei toisin ole sovittu, noudatetaan seuraavia määräyksiä:

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Soveltamisohje:

Ammatillisen koulutuksen lukemista työaikaan arvioidaan työaikalain perusteella. Työaikalain mukaan koulutukseen osallistumista pidetään työntekovelvoitteen täyttämisenä, jos koulutukseen osallistuminen on työnantajan määräyksestä pakollista ja koulutus on sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään. Tällaista on esimerkiksi asiantuntijatehtävissä toimihenkilölle annettava laitespesifinen koulutus (mm. radioverkon tukiasemien, radioverkkokeskusten ylläpitoon ja päivityksiin liittyen taikka laajakaistoihin tai siirtoverkkoihin liittyen) tai asiakaspalvelu- tai vastaavissa tehtävissä työskenteleville annettava järjestelmäkoulutus.

18. Yhteinen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti ja se korvataan kuten ammatillinen koulutus.

19. Ay-koulutus

Pääluottamusmiehellä, varapääluottamusmiehellä, luottamusmiehillä ja varaluottamusmiehillä sekä työsuojeluyhteistoinnassa toimivilla toimihenkilöiden edustajilla, mukaan lukien työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojeluyhteistointimintaelimen jäsenet, on oikeus osallistua liittojen välillä vuosittain hyväksyttyihin ay-koulutustilaisuuksiin, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain. Työnantaja ilmoittaa vähintään 10 päivää ennen kurssin alkua esteestä, jonka jälkeen yhteisesti selvitetään toinen kurssiajankohta.

Muusta luottamusmiehen tarvitsemasta koulutuksesta sovitaan paikallisesti.

Työnantaja maksaa koulutuksen ajalta palkan pääluottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluyhteistoinnassa toimiville toimihenkilöiden edustajille enintään 2 viikon ajalta. Lisäksi maksetaan palkallista kurssipäivää kohti liittojen välillä sovittu ateriakorvaus.

Mikäli koulutus tapahtuu pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen vapaapäivänä, hänelle korvataan vapaa muuna ajankohtana.

Osallisliiton jäsenyhdistyksen puheenjohtajalle maksetaan palkka edellä olevan mukaisesti edellyttäen, että yrityksessä on vähintään 100 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa henkilöä ja jäsenyhdistyksessä vähintään 50 jäsentä. Lisäksi maksetaan palkallisilta kurssipäiviltä ateriakorvaus.

Työnantaja maksaa korvaukset henkilölle vain kerran samansisältöisestä koulustilaisuudesta.

IV. YHTEISTOIMINTALAIN 2 LUVUSSA TARKOITETTU VUOROPUHELU

Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun käytännön toteuttamistavoista ja sisällöstä.

V. VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS/ICT-ALA

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä sekä työntekijän irtisanoutumista.

Tämä sopimus koskee lisäksi niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske merimieslaissa (423/78) ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita eikä työsopimuslain 7:5 ja 7:7–8 §:issä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

2 § Irtisanomisajat

Jos pidemmästä irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden,
2. kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta,
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta,
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta ja
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jos pidemmästä irtisanomisajasta ei ole sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava 14 päivän ja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 5 vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

3 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa

vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

4 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:ien mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 – 4 §:ien perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa toimihenkilö sopimuksen tässä pykälässä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

5 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilön raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4-luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työnantajan pyynnöstä toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan.

6 § Irtisanomisesta ilmoittaminen ja työntekijän kuuleminen

Toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain 9:1 §:n, 9:2 §:n 1-momentin ja 9:4 - 5 §:ien säännöksiä.

7 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 4 tai 5 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut toimihenkilön, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain 12:2 - 3 §:ien mukaisesti.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

IV Työvoiman vähentämisjärjestys

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen tai lomautamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä toimihenkilöitä. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

8 § Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvaa irtisanomista koskevat menettelytavat

Toimihenkilön taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvassa irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain 9:3–5 §:n säännöksiä.

9 § Irtisanotun toimihenkilön takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet toimihenkilön työllistymisen edistämiseksi. Takaisinottoa koskevan sopimusmahdollisuuden käyttöönotosta on sovittava paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

10 § Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn

alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa toimihenkilö on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

11 § Neuvottelujärjestys

Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

12 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista tai lomautusta koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, osallisliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

13 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 7 §:n 2-kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin, kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

14 § Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisen neuvotteluajan laskeminen

Työnantajan harkitessa yhden tai useamman toimihenkilön lomauttamista enintään 90 päiväksi, lasketaan yhteistoimintalain 23 §:n mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

V VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi

pro

Ammattiliitto Pro

Työpajankatu 13 A,
00580 Helsinki
PL 183, 00581 Helsinki
Puh. 09 172 731
www.proliitto.fi