

Silta Oy:n toimihenkilöitä
koskeva työehtosopimus
11.3.2022 – 31.1.2024

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
SILTA OY:N TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS	5
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	5
I Työhön ottaminen, työsuhteen alkaminen ja päättyminen	5
2 § Työnjohto-oikeus ja työsuhteen alkaminen	5
3 § Työsuhteen päättyminen	5
II Työaika ja työaikakorvaukset	6
4 § Kiinteä työaika ja ylityö.....	6
5 § Vuorokausilepo, viikkolepo ja arkipyhät	8
6 § Liukuva työaika.....	8
7 § Tuntipalkan jakajaluku	9
8 § Työaikakorvaukset	9
9 § Työajan enimmäismäärä.....	10
10 § Koulutus, tilaisuudet ja erikseen määrättävät työtehtävät.....	10
III Palkkaus	10
11 § Palkkaus ja palkkausperusteet.....	10
12 § Tulos- ja voittopalkkio.....	11
IV Vuosiloma ja lomarahat.....	11
13 § Vuosiloma	11
14 § Lomarahat	12
15 § Säästövapaa.....	13
V Muut poissaolot	13
16 § Palkallinen sairausloma.....	13
17 § Lääkärintarkastukset.....	14
18 § Tilapäiset poissaolot	15
19 § Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa.....	16
VI Muita määräyksiä.....	17
20 § Matkustaminen	17
21 § Jäsenmaksun perintä.....	17
22 § Ryhmähenkivakuutus	18
23 § Muuttokustannukset	18

24 §	Ateriat	18
25 §	Koulutus	18
26 §	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	18
27 §	Liittojen edustajat	18
28 §	Paikallinen sopimus	18
VII	Neuvottelujärjestys ja työrauha	19
29 §	Jatkuvan neuvottelun periaate	19
30 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	19
31 §	Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	19
32 §	Työrauha	20
	PALKKAMALLI	21
	YLEISSOPIMUS	24
	IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	32

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Silta Oy:n toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 11.3.2022-31.1.2024

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 11.3.2022 ja sopimuskausi päättyy 31.1.2024. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 20.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.

Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanoa viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Palkankorotukset vuosina 2022 ja 2023

Palkkaratkaisu vuonna 2022

Ellei pääluottamusmiehen kanssa toisin sovita, palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %:n suuruisella korotuksella, josta 1,5 % on yleiskorotusta ja 0,4 % yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta päättää työnantaja.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2022 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä, oikaista mahdollisia virheitä ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää pääluottamusmiehelle tai jos pääluottamusmiestä ei ole valittu, luottamusmiehille tai kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvitykses-

sä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.5.2022 lukien.

Haarukkapalkat 1.5.2022 lukien:

Palkka-asiantuntijan tehtävät

- Palkka-assistentti 1877 € - 2260 €
- Palkka-asiantuntija 2069 € - 2490 €
- Senior palkka-asiantuntija 2401 € - 2891 €

Järjestelmäasiantuntija 2401 € - 2891 €

Muut työehtosopimuksen piiriin kuuluvat, kuten esim.

- toimistotyöntekijä, toimistoassistentti 1677 € - 2260 €
- IT, konsultti, erityisasiantuntija 2069 € - 3479 €

Henkilöstön edustajien korvaukset ovat 1.5.2022 lukien:

Toimihenkilöitä edellisessä vuoden vaihteessa	1.5.2022 €/kk
5-9	69
10-24	111
25-50	142
51-100	203
101-200	240
201-400	282
401-600	321
601 -	371

Pääluottamusmiehen kanssa palkantarkistuksista toisin sovittaessa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Palkantarkistukset vuonna 2023

Sopimusosapuolet neuvottelevat 20.12.2022 mennessä vuoden 2023 palkkaratkaisusta. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 20.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.

3. Muutokset työehtosopimukseen

3.1. Lisätään työehtosopimukseen uusi 29 § Jatkuvan neuvottelun periaate ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Mikäli yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

3.2. Muutetaan Palkkamallin perehdyttämislisää koskevan kirjauksen 4.5. toinen ranskalainen viiva kuulumaan seuraavasti:

”Perehdyttämislisää maksetaan min. 20 t ja max. ~~160~~ 80 t / perehdytettävä.”

4. Allekirjoituspöytäkirja

4.1. Perhevapaaudistustyöryhmä

Työryhmä valmistelee sopimuskauden aikana yhdessä sovittavalla tavalla kustannusneutraalisti uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimukseen.

4.2. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen valinta

Liitot mukauttavat työehtosopimuksen tekstit vastaamaan uutta organisaatiota 30.9.2022 mennessä. Luottamusmiesvaali toteutetaan vuoden 2022 aikana siten, että valittavien luottamusmiesten toimikausi alkaa 1.1.2023. Tällä hetkellä toimessa olevien luottamusmiesten toimikausi päättyy 31.12.2022.

4.3. Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen (ei työehtosopimuksen osa)

Liitot pitävät tärkeänä, että paikalliset osapuolet kiinnittävät erityistä huomiota työhyvinvointiin ja sen vaikutuksiin yrityksen tuottavuuteen. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisessä kiinnitetään huomiota muun muassa työaikajärjestelyihin, työn organisointiin ja työn kuormittavuuteen, kehittyviin johtamiskäytäntöihin ja jatkuvaan oppimiseen. Liitot suosittelevat, että erityisesti ikään-tyneiden työntekijöiden työssä jaksamiseen ja osaamisen aktiiviseen kehittämiseen kiinnitetään huomioita.

4.4. Etätyössä huomioon otettavia asioita (ei työehtosopimuksen osa)

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet kävisivät vuoropuhelua etätyökäytännöistä ja niiden kehittämisestä. Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista aiheista:

- Etätyön ja lähityön suhde
- Työvälineet ja niiden käyttö

- Tietoturva-asiat ja yrityksen tietoturvakäytänteet
- Työaika ja työajan seuranta
- Tavoitettavuus
- Työsuojelunäkökohdat
- Etätöiden vakuutusurva

4.5. Liitot järjestävät sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen koulutusta.

11. päivänä maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Minea Pyykönen

SILTA OY:N TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Silta Oy:n palveluksessa toimivien toimihenkilöiden työehtoihin.
2. Työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta johtajaksi nimettyihin, itsenäisissä konsulttitehtävissä toimiviin toimihenkilöihin eikä ylempiin toimihenkilöihin. Ylemmäksi toimihenkilöksi katsotaan muun muassa esimiehet, joiden alaisina on esimiehiä, sekä vastaavat vaativissa tehtävissä toimivat.

I Työhön ottaminen, työsuhteen alkaminen ja päättyminen

2 § Työnjohto-oikeus ja työsuhteen alkaminen

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa toimihenkilöitä.
2. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista. Siitä tulee ilmetä, onko työsopimus tarkoitettu olemaan voimassa toistaiseksi vai määräajan. Milloin työsopimus on tarkoitettu olemaan voimassa määräajan, on siitä käytävä ilmi määräajan pituus ja peruste.
3. Työsopimuksessa mainitaan toimihenkilön päätehtävä, toimipaikka tai toimipaikat sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot.
4. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan määräytyvästä koeajasta.

Soveltamisohje:

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa noudattaen työsopimuslain säännöksiä.

5. Jos työnantajan ja toimihenkilön välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

3 § Työsuhteen päättyminen

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut enintään neljä vuotta,

- kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta,
- neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta,
- kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, toimihenkilön noudatettava irtisanomisaika on yksi kuukausi.

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

II Työaika ja työaikakorvaukset

4 § Kiinteä työaika ja ylityö

a) Säännöllinen työaika

1. Toimihenkilön säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 7 tuntia 30 minuuttia eli 37 tuntia 30 minuuttia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi alkaa klo 0.00, ellei paikallisesti muuta sovi.

b) Keskimääräinen työaika

1. Paikallisesti sopien voidaan säännöllinen työaika järjestää siten, että vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 12 tuntia. Työajan on tällöin enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla tasoituttava toimihenkilön säännölliseen työaikaan.
2. Jos työsuhde tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoittumisjakson, maksetaan tai vähennetään palkasta normaalin säännöllisen työajan ylittävät tai alittavat tunnit peruspalkan mukaan.
3. 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.

c) 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.
2. Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle ja luottamushenkilölle viimeistään kaksi viik-

koa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä, muutoksesta tulee neuvotella luottamushenkilön kanssa etukäteen.

3. Työvuoroluettelon 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.

d) Ruokailu-aika

1. Ruokatunnin pituus on 0,5 tuntia, jonka aikana saa poistua työpaikalta.

Ruokatuntia ei lasketa työaikaan.

e) Vuorokautinen ylityö

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen 7 tunnin 30 minuutin pituisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.

f) Viikoittainen ylityö

1. Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen 37 tunnin 30 minuutin lisäksi. Viikkoylityönä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.
2. Jos toimihenkilö on ollut pois työstä vuosiloman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaika työssäoloajan veroisena aikana. Vuorokautiseen ylityökorvaukseen oikeuttavaa aikaa ei oteta mukaan laskettaessa viikoittaista ylityökorvausta.

g) Sunnuntain ja arkipyhän ylityö

1. Sunnuntaina ja arkipyhänä tehdystä ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta tunneilta 200 % korotettu tuntipalkka.

h) Osa-aikaisen lisätyökorvaus

1. Osa-aikatyötä tekeväälle maksetaan työvuoroluettelon mukaisen työajan ylittävästä työstä, joka kuitenkin ei ylitä 7 tunnin 30 minuutin vuorokautista eikä 37 tunnin 30 minuutin viikoittaista työaika, yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen lisätyökorvaus jokaiselta tehdyltä työtunnilta.

2. Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

5 § Vuorokausilepo, viikkolepo ja arkipyhät

1. Vuorokausilevon pituus määräytyy työaikalain mukaan. Työaikalaisissa mainituista lepoajoista voidaan paikallisesti sopia toisin allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä.
2. 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.
3. Joulun- ja juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä sekä työpäiviksi sattuvat arkipyhät ovat vapaapäiviä.
4. Uudenvuodenaattona, mikäli se ei ole lauantai tai sunnuntai, säännöllinen työaika on kuusi tuntia, ja työnteko päättyy viimeistään klo 14.
5. Kukin arkipyhä lyhentää osa-aikaisella työntekijällä kyseisen viikon työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran. Lyhennys lasketaan jakamalla kyseisen viikon työaika viidellä.
6. Viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

6 § Liukuva työaika

1. Liukuvasta työajasta on voimassa, mitä siitä erikseen on sovittu tai säädetty.
2. Jos yrityksessä sovelletaan liukuvaa työaikaa, säännöllistä työaikaa lyhentävä ja pidentävä liukuma-aika voi olla enintään neljä tuntia ja enimmäiskertymä + 70 tuntia ja -20 tuntia.
3. Työnantajan tulee seurata liukumasaldoa ja liukumasaldon ylittäessä 40 tuntia neuvotella toimihenkilön kanssa työajan tasoittamisesta. Liukumakertymää voidaan vähentää esimerkiksi sopimalla kokonaisista vapaapäivistä tai korvaamalla liukumakertymän plustunteja vapaan sijasta yksinkertaisella tuntipalkalla, ei kuitenkaan enempää kuin 100 tuntia kalenterivuoden aikana. Samassa yhteydessä tulee käydä keskustelu siitä, mitkä syyt ovat johtaneet liukumasaldon kertymiseen, miten liukumasaldon vastaavaa kertymistä voitaisiin jatkossa välttää ja miten työt mahdollisten va-

paapäivien aikana järjestetään. Työnantajan on keskusteltava toimihenkilön kanssa ennen liukumakertymän maksamista. Keskustelu käydään maksamista edeltävän kuukauden loppuun mennessä.

7 § Tuntipalkan jakajaluku

1. Kokoaikaisen toimihenkilön tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 157.
2. Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen toimihenkilön tuntipalkkajakaja saadaan seuraavalla laskentakaavalla:

$$\text{viikkotyöaika}/37,5 \times 157$$

8 § Työaikakorvaukset

1. Sunnuntaityöstä (00.00 – 24.00) maksetaan korvaus työaikalain mukaan.
2. Lauantaityökorvaus: Arkilauantaina tehdystä työstä maksetaan lauantai-työkorvauksena tunnilta 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
3. Iltatyölisä: Kello 18.30:n ja 23:n välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
4. Yötyölisä: Kello 23.00:n ja 7.00:n välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
5. Varallaolo: Jos toimihenkilön kanssa erikseen sovitaan varallaolovelvollisuudesta, jolloin hänet tarvittaessa voidaan sovittulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle varallaoloajalta puolet tuntiansion mukaisesta palkasta. Varallaolo, jota ei lueta työajaksi pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi. Varallaolosta voidaan sopia paikallisesti toisin.
6. Velvollisuus antaa ohjeita puhelimitse työajan ulkopuolella ja sen korvaaminen määräytyy siten, kuin siitä on paikallisesti sovittu.
7. Hälytystyö ja hälytysraha: Hälytystyötä tehdään hälytyskutsun perusteella, jolloin toimihenkilö poistuttuaan työpaikalta joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella muulloin kuin varallaoloaikana. Edellä mainitusta hälytyksestä maksetaan kahden tuntipalkan suuruinen hälytysraha.
8. Hälytystyöstä maksetaan ylityökorvaus tämän työehtosopimuksen 4 §:n mukaisesti vähintään yhdeltä tunnilta.
9. Hälytystyöstä ja hälytysrahasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

10. Varallaolo-, hälytystyö- ja puhelinohjeistustilanteissa maksettavista korvauksista ja menettelytavoista voidaan tehdä paikallinen kokonaisratkaisu.
11. 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. Luottamusmiehen kanssa voidaan sopia toisin myös korvausprosentteista.
12. Työaikakorvaukset maksetaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

9 § Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

10 § Koulutus, tilaisuudet ja erikseen määrättävät työtehtävät

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi enintään 16 tuntia työaika kalenterivuodessa ilmoittamalla siitä pääsääntöisesti vähintään kahta viikkoa etukäteen. Poikkeuksellisesti ilmoitus aika voi kuitenkin olla vähintään 3 päivää, jos kyse on ennalta-arvaamattomasta syystä.

Em. työajan lisäyksessä voi kyse olla esimerkiksi koulutuksista, erilaisista tilaisuuksista tai varsinaisista työtehtävistä. Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava yksinkertainen (ns. yksi yhteen) tuntipalkka. Em. työaika voidaan sijoittaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai ko. tilaisuuden keston verran (2 tuntia) tai lauantaille, mutta ei arkipyhille eikä pyhäpäivälle. Lauantaille voidaan sijoittaa kerrallaan enintään 8 tuntia.

Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä em. tilaisuudesta tapauskohtaisesti, asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

III Palkkaus

11 § Palkkaus ja palkkausperusteet

1. Palkka- ja palkkaperusteet määräytyvät tämän sopimuksen palkkaliitteiden mukaisesti. Palkkaustapana on kuukausipalkka. Osa-aikaiselle työntekijälle voidaan maksaa tuntipalkkaa.

2. Jos toimihenkilöllä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko kalenterikuukaudelta, lasketaan hänelle maksettava palkka seuraavasti:

Toimihenkilön kuukausipalkka jaetaan kunkin kuukauden työpäivien lukumäärällä. Näin saatu päiväpalkka kerrotaan niiden työpäivien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkansa. Palkka voi kuitenkin olla enintään kuukausipalkan suuruinen.

3. Kuukausipalkkaisen osa-aikatyöntekijän kuukausipalkka määräytyy hänen kanssaan sovitun viikkotyöajan ja työehtosopimuksen 4 §:ssä sovitun enimmäisviikkotyöajan suhteessa.
4. Toimihenkilön vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus lasketaan siten, kuin vuosilomalaissa on säädetty.

12 § Tulos- ja voittopalkkio

1. Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkioilla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.
2. Koko voitto- ja tulospalkkio maksetaan kertakorvauksena, eikä niitä oteta erikseen huomioon laskettaessa toimihenkilön vuosilomapalkkaa ja -korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.
3. Edellä mainitun tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.
4. Käteisen voittopalkkion ja voitonjakoerin osalta noudatetaan Eläketurvakeskuksen ohjeita vuodelta 1995.

IV Vuosiloma ja lomarahaa

13 § Vuosiloma

1. Toimihenkilön vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Toimihenkilön jäädessä osa-aikaeläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle kesken lomanmääräytymisvuoden, määräytyy vuosiloma-ajan palkka kyseisen lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen kuukausipalkan mukaan.

3. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10.4 §:n 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, niin vuosilomapäivien palkka lasketaan päiväarvolla 0,38 %. Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavasta korvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä säännöstä sovelletaan niihin työntekijöihin, jotka ovat lomanmääräytymisvuoden aikana ansainneet lomaa enemmän kuin 30 päivää. Työssäoloajan palkkaan lisätään työssäolon veroiselta ajalta laskennallista palkkaa (vuosilomalain 7§:n 2 momentin 1-4 ja 7 kohdat). Sen sijaan työssäoloajan palkkaan ei lasketa edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta kertynyttä loma-ajan palkkaa eikä lomarahaa, kuten ei myöskään hätätyöstä tai ylityöstä maksettavaa korotusta. Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2013 alkaen ansaittuihin vuosilomiin.

4. Vuosilomapalkka maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole muuta sovittu.
5. Vuosilomaa annettaessa lomapäivät muunnetaan työpäiviksi siten, että kuusi vuosilomapäivää vastaa viittä työpäivää. Työpäivillä tarkoitetaan muita viikonpäiviä kuin lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, juhannusaattoa, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.

Esimerkkejä:

12 vuosilomapäivää vastaa 10 työpäivää, jotka sijoitetaan arkipäiville maanantaista perjantaihin.

30 vuosilomapäivää vastaa 25 työpäivää, jotka sijoitetaan arkipäiville maanantaista perjantaihin.

14 §

Lomaraha

1. Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta. Lomaraha maksetaan kahdessa erässä. Puolet lomarahasta erääntyy maksettavaksi toukokuun palkanmaksun ja puolet marraskuun palkanmaksun yhteydessä. Lomaraha maksetaan toukokuun palkan mukaan. 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. Lomarahan maksuajankohdasta sekä siitä, minkä kuukauden palkan mukaan lomaraha maksetaan, voidaan sopia luottamusmiehen kanssa toisin.

2. Osa-aikaeläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävälle toimihenkilölle lomaraha lasketaan edellä 11 §:n toisessa momentissa tarkoitettusta vuosilomapalkasta.
3. Eläkkeelle siirtyvälle maksetaan lomaraha lomakorvauksen perusteella.
4. Asevelvolliselle maksetaan lomaraha hänen palattuaan töihin asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen.
5. Lisäksi lomaraha maksetaan seuraavissa tapauksissa: Taloudellistuotannollisista syistä irtisanotulle toimihenkilölle. Toimihenkilön määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena, lomaraha maksetaan päättyneen lomanmääräytymisvuoden perusteella määräytyvästä lomakorvauksen osasta mutta ei kulumassa olevan perusteella.

15 § Säästövapaa

1. Toimihenkilöllä on oikeus säästää, muutoin kuin talviloman osalta, osa tai kokonaan 18 vuosilomapäivää ylittävistä lakisääteisistä vuosilomaosuuksistaan.
2. Työnantaja ja toimihenkilö neuvottelevat yhdessä ennen säästämiseen ryhtymistä suunnitelman säästämisestä ja säästövapaan pitämisestä.
3. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on toimihenkilön ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.
4. Paikallisesti voidaan säästövapaata koskevista määräyksistä sopia toisin.

V Muut poissaolot

16 § Palkallinen sairausloma

1. Työnantaja maksaa sairausajalta palkkaa, jos toimihenkilö on sairauden tai työtapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsuhteen mukaista työtä eikä toimihenkilö ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.
2. Toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. Toimihenkilön on esitettävä pyydettyä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muun terveydenhoitohenkilökunnan antama todistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Palkka maksetaan kunkin yhdenjaksoisen työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen alettua seuraavasti:

1. Mikäli työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä yhdenjaksoisesti alle kuukauden, maksetaan sairausajan palkkaa yhdeltä (1) viikolta.
 2. Mikäli työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden mutta alle yhden vuoden, maksetaan sairausajan palkkaa neljältä viikolta.
 3. Mikäli työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä yhdenjaksoisesti vähintään vuoden mutta alle viisi vuotta, maksetaan sairausajan palkkaa viideltä viikolta.
 4. Mikäli työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta, maksetaan sairausajan palkkaa kolmelta kuukaudelta.
4. Työnantaja suorittaa sairausajan palkan suoraan ja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen saatuaan toimihenkilöltä siihen tarvittavat selvitykset.
 5. Sairauslomat ovat yhdenjaksoisia, jollei toimihenkilö ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n 2 momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

17 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:
 1. Toimihenkilön sairastuessa äkillisesti tai joutuessa työtapaturmaan, jonka johdosta hänen on välttämätöntä nopeasti päästä tarvittavaan ensiapuun tai hoitoon.
 2. Toimihenkilön etukäteen työnantajalle ilmoittamalta vastaanottokäynniltä aikaisemmin todetun tai ei-kiireellisen sairauden hoidon määrittämiseksi edellyttäen, että vastaanottoaikaa ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolelta.
 3. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen taikka työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän fysikaalisen hoidon ajalta.
 4. Työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän silmälääkärillä tai optikolla käynnin ajalta, jos käynti tapahtuu työterveyshuollon lähetteen perusteella.
 5. Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

6. Raskaana olevan toimihenkilön osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen.
7. Toimihenkilön neuvolassa käynnin ajalta.
8. Toimihenkilön osallistuessa lakisääteiseen tai työnantajan määräämään lääkärintarkastukseen tai näihin liittyviin jälkitarkastuksiin ja niihin käyttämältään matka-ajalta. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset tämän kohdan mukaisiin tarkastuksiin tai niihin liittyviin tutkimuksiin pääsemiseksi. Mikäli tarkastus ja tutkimus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan kulloinkin voimassa olevien ohjeiden mukaisesti ja edellyttäen, että tarkastuksen tai tutkimuksen tekopaikka on vähintään 50 kilometrin etäisyydellä toimihenkilön sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.
9. Toimihenkilön osallistuessa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyyn työterveystarkastukseen ja siihen käyttämältään matka-ajalta.
10. Toimihenkilön käydessä lääkärin vastaanotolla vammaisen tai alle 12-vuotiaan lapsen kanssa sairauden toteamiseksi ja samana päivänä suoritettavissa tarkastukseen liittyvissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa.
11. Lääkärintarkastuksiin liittyvät menettelytavat voidaan sopia myös paikallisesti yrityskohtaisten tarpeiden mukaisesti.

18 § Tilapäiset poissaolot

1. Toimihenkilön lapsen, joka on alle 12-vuotias tai alle 18 vuotiaan lääketieteellisin perustein vaikeiksi ja pitkäaikaisiksi arvioitavista sairauksista annettussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta sairastavan lapsen sairastuessa äkillisesti on toimihenkilöllä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jolta ajalta hänelle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Edellä sanottua sovelletaan samassa taloudessa asuviin puolison lapsiin. Sama oikeus on myös sijaisvanhemmilla, etävanhemmilla ja rekisteröidyn parisuhteen osapuolilla.

Palkanmaksun edellytys muulle kuin yksinhuoltajalle on se, ettei toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

2. Työnantajan pyynnöstä on poissaolosta annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä työnantajan pyynnöstä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

3. Toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus palkalliseen vapautukseen työstä sairastumispäiväksi perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällöin ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.
4. Toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus lyhyeen, pääsääntöisesti yhden päivän pituiseen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Lähiomaisilla tarkoitetaan toimihenkilön lapsia ja vanhempia, avio- ja avopuolisoa ja tämän lapsia ja vanhempia sekä toimihenkilön sisaruksia. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.
5. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.
6. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
7. Jos toimihenkilö muuttaa asuntoaan, saa hän palkallisen vapaapäivän, mikäli muuttopäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Palkalliseen muuttopäivään työntekijällä on oikeus enintään kerran kahdentoista peräkkäisen kuukauden aikana.
8. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
9. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.
10. Toimihenkilölle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana kunnanvaltuuston tai -hallituksen taikka lakisääteisten vaalien vaalilautakunnan tai – toimikunnan työskentelyyn. Toimihenkilön vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.
11. Toimihenkilön palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana STTK:n toimihenkilöjärjestön ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä tämän työehtosopimuksen sopijaosapuolena olevan järjestön liittokokoukseen tai edustajiston, valtuuston tai hallituksen kokoukseen taikka tätä työehtosopimusta koskevaan neuvotteluun.

19 § Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

1. Toimihenkilön äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Työnantaja maksaa laissa säädetyn äitiysvapaan yhteydessä palkan kolmelta kuukaudelta. Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista. Työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha taikka maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

Milloin toimihenkilö on adoptoinut alle 2-vuotiaan lapsen, annetaan hänelle lapsen haltuunottopäivästä alkaen 3 kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen loma.

3. Edellisessä kappaleessa mainituilla edellytyksillä maksetaan toimihenkilölle palkkaa isyysvapaan ajalta 6 arkipäivän pituisen ajan.
4. Liitot suosittelevat, että perhevapaata käyttävän kanssa sovittaisiin toimihenkilölle vapaaehtoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Yhteydenpidon tarkoitus on helpottaa ja edistää paluuta työelämään. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota työssä tapahtuneisiin muutoksiin ja tarvittaessa perehdyttää perhevapaalta palaavan työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin asianomaisen työntekijän tehtäviin Samalla karotetaan mahdollinen koulutustarve ja laaditaan tarvittavat koulutussuunnitelmat.

VI Muita määräyksiä

20 § Matkustaminen

1. Toimihenkilön matkakustannusten korvauksien osalta noudatetaan Verohallituksen kulloinkin voimassa olevia ohjeita.
2. Milloin toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä säännöllisen työajan ulkopuolella, matkatunnit korvataan siltä osin kuin ne ylittävät yhden (1) tunnin. Korvauksen suuruus määräytyy yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Soveltamisohje:

Työmatka tulee tehdä kokonaisuutena katsoen edullisimmalla tavalla, joka kuvataan tarkemmin yhtiön matkustussäännössä. Jos toimihenkilö oma-aloitteisesti toimii toisin, tehdään vähennys jokaiselta vuorokaudelta.

3. Milloin työnantaja kustantaa työntekijälle makuupaikan, ei klo 21.00 - 07.00 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.
4. Korvaus matka-ajasta voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovietaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.
5. Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin matkustussäännöllä, joka kokonaisuutena vastaa tämän pykälän tasoa.

21 § Jäsenmaksun perintä

1. Mikäli toimihenkilö antaa siihen valtuudet, työnantaja perii työehtosopimuksen allekirjoittajina olevien liittojen jäsenmaksut toimihenkilön palkan-

maksun yhteydessä ja antaa vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

22 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja kustantaa toimihenkilöille ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on työmarkkinajärjestöjen kesken sovittu.

23 § Muuttokustannukset

1. Jos toimihenkilö työnantajan aloitteesta siirretään vakinaisesti toiselle paikkakunnalle, korvataan hänelle muutosta aiheutuneet kohtuulliset muuttokustannukset.

24 § Ateriaetu

1. Työnantaja tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden lounasruokailuun lounasetelijärjestelmän kautta. Toimihenkilöltä peritään verohallituksen kulloistekin perusteiden mukainen korvaus ateriaedusta.

25 § Koulutus

1. Koulutuksen osalta on voimassa, mitä siitä on sovittu työehtosopimuksen liitteenä olevan yleissopimuksen kohdassa III. Koulutus.

26 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen osalta on voimassa, mitä siitä on sovittu työehtosopimuksen liitteenä olevan yleissopimuksen kohdassa II. Luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja koskevia määräyksiä.

27 § Liittojen edustajat

1. Tähän sopimukseen osallisen liiton edustajalla on oikeus tulla työpaikalle tämän työehtosopimuksen soveltamisasioissa sovittuaan käynnistä etukäteen työnantajan kanssa.

28 § Paikallinen sopiminen

1. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja toimihenkilön kesken tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan. Sopimus voidaan

solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajaksi käyttäen, ellei toisin sovita. Toimihenkilön niin halutessa, hänellä on oikeus käyttää avustajana samassa yrityksessä työsuhteessa olevaa henkilöä.

2. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Yli kaksi viikkoa voimassa oleva sopimus on aina tehtävä kirjallisesti.
3. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

VII Neuvottelujärjestys ja työrauha

29 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Mikäli yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

30 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään asiasta päättävän esimiehen ja luottamusmiehen välillä ja neuvottelusta laaditaan pöytäkirja, jos neuvottelussa ei saavuteta yksimielisyyttä.
2. Jos luottamusmies pyytää neuvotteluja, on neuvottelut aloitettava kahden viikon kuluessa.
3. Esimiehen ja luottamusmiehen välisen neuvottelun jälkeen liittojen ja yrityksen välillä on käytävä tarvittaessa neuvottelu.
4. Jos asiassa ei päästä yksimielisyyteen, voi yritys tai asianomainen henkilöstöjärjestö saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

31 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa 11. päivästä maaliskuuta 2022 tammikuun 31:een päivään 2024. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan,

ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kum-
maltakaan sopijataholta irtisanottu.

Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkanko-
rotuksista 20.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa pääty-
mään 31.1.2023.

32 § Työrauha

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen
kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielle-
tyt.

Helsingissä 11. päivänä maaliskuuta 2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Pro ry

PALKKAMALLI

1. Palkkausperusteet

Palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen, jonka perusteella tehtävä ryhmitellään (kohta 2).

Lisäksi henkilölle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa (kohta 3) ja erilaisia muita lisiä (kohdat 4 ja 5).

Eri palkkausperusteiden muodostamaa kokonaisuutta kutsutaan myös henkilön kokonaispalkaksi.

2. Tehtävän ryhmittely

Tehtävät ryhmitellään seuraavasti ja palkka määräytyy tehtäväkohtaisesti määritetyn palkkahaarukan sisällä seuraavasti:

TEHTÄVÄKUVA

PALKKAHAARUKKA

Haarukkapalkat 1.5.2022 lukien:

Palkka-asiantuntijan tehtävät

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| • Palkka-assistentti | 1877 € - 2260 € |
| • Palkka-asiantuntija | 2069 € - 2490 € |
| • Senior palkka-asiantuntija | 2401 € - 2891 € |

Järjestelmäasiantuntija

2401 € - 2891 €

Muut työehtosopimuksen piiriin kuuluvat, kuten esim.

- | | |
|---|-----------------|
| • toimistotyöntekijä, toimistoassistentti | 1677 € - 2260 € |
| • IT, konsultti, erityisasiantuntija | 2069 € - 3479 € |

Palkka määritetään palkkahaarukan sisällä toimenkuvan vaativuuden sekä työntekijän osaamisen ja kokemuksen mukaan. Näin muodostuu henkilön peruspalkka.

Mitä vaativampi toimenkuva on, sitä ylemmäs se palkkahaarukassa sijoittuu.

Kun henkilö siirtyy ylempään palkkaryhmään, henkilön kokonaispalkka nousee vähintään 5%.

Jos toimihenkilö siirtyy tilapäisesti tekemään vaativampia tehtäviä esimerkiksi sijaistuksen vuoksi, korvauksesta sovitaan toimihenkilön kanssa etukäteen erikseen.

Työtehtävien muuttuessa palkkahaarukan sisällä henkilön palkka määritetään uudelleen.

Kausityöntekijöiden ja harjoittelijoiden palkan määräytyminen voi alittaa palkkahaarukan palkan siten, että palkan määrän tulee olla 50 – 90 % palkkahaarukan palkasta. Mikäli yksittäisen toimihenkilön kanssa halutaan sopia tästä poikkeavasti, on asiasta sovittava etukäteen pääluottamusmiehen kanssa.

3. Henkilökohtainen palkanosa

Peruspalkan lisäksi toimihenkilölle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa.

Henkilökohtainen palkanosa määritetään työntekijän osaamisen ja suoriutumisen mukaan ja kriteereitä voivat olla esimerkiksi asiakaspalvelutaidot, halu kehittyä työssä ja kehittää työtä sekä kyky suoriutua työstä.

4. Tehtäväkohtaiset lisät

Projektityöskentely

- Haltuunottoprojektit, nykyasiakkaan muutosprojektit, tietyt strategiset hankkeet tai muuten tunnistetut kriittiset kehityshankkeet
- Lisää maksetaan projektisuunnitelman mukaiselta ajalta (maksun perusteita voidaan tarkistaa projektin etenemisen mukaisesti)
- Lisän suuruuteen vaikuttaa projektin laajuus ja haasteellisuus esim. onko kyse uuden palkkajärjestelmän käyttöönotosta, järjestelmän kantakopiosta tai vaikka nykyasiakkaan liittymäprojektista.
- Lisän suuruudesta sovitaan etukäteen ennen projektin alkamista.

4.1. PALKKA-ASSISTENTTI, PALKKA-ASiantuntija JA SENIOR PALKKA-ASiantuntija

- Haltuunottoprojektissa tai nykyasiakkaan muutosprojektissa aktiivinen rooli palkka-asiantuntijana
- **Tehtäväkohtainen lisä 50-150 € / kk** projektiroolin vaativuudesta riippuen

4.2. JÄRJESTELMÄASiantuntija

- Itsenäinen rooli projekteissa (vastaa järjestelmän määrittelystä ja rakentamisesta)
- **Tehtäväkohtainen lisä 50-200 € / kk** projektin vaativuudesta riippuen

4.3. TYÖSUHDETIIMILÄISYYS

- Valinta työsuhdetiimin jäseneksi (haettava erikseen)
- Aktiivinen toimiminen tiimissä sovittujen käytäntöjen mukaisesti (ei makseta esim. pitkien poissaolojen ajalta)
- Maksetaan siltä ajalta, minkä henkilö toimii ko. tiimissä oman toimen ohella
- **Tehtäväkohtainen lisä 150 € / kk**

4.4. ERITYISOSAAMINEN ML. SISÄINEN KOULUTUSROOLI

- Tunnistettu osaaminen tietyllä asiantuntija-alueella, jonka osaamiseen jakamiseen henkilö sitoutuu erikseen sovitulla ajanjaksolla ja erikseen sovitulla tavalla
 - Esim. tietty määrä koulutuksia jostain aihealueesta / jakso
- **Tehtäväkohtainen lisä 50-150 € / kk tai kertakorvauksena**
- Tiettyihin rooleihin kuuluu jo koulutusvastuu (Järjestelmäasiantuntijat ja System Managerit), jolloin tätä lisää ei makseta.

4.5. PEREHDYTTÄMISLISÄ

- Perehdytyslisän maksun ehtona on, että henkilö on kirjattu perehdytysvastuulliseksi. Joissain tilanteissa voi olla useampi nimetty perehdyttäjä.
- **Perehdyttämislisää maksetaan min. 20 t ja max. 80 t / perehdytettävä**
- Lisän suuruudesta sovitaan etukäteen

5. Muut lisät

Työntekijälle voidaan maksaa myös muuta lisää, esimerkiksi talokohtaista lisää, joka voi perustua siihen, että henkilö on tullut taloon liikkeenluovutuksen tms. järjestelyn myötä.

YLEISSOPIMUS

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.

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

2. Ilmoitukset

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

3. Varamiehet

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun 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 pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

2. Luottamusmiesten valitseminen

Toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies. Luottamusmiehillä on oikeus valita keskuudestaan yritykseen pääluottamusmies ja hänelle varamies. Muiden luottamusmiesten valinnasta sovitaan paikallisesti.

Ellei paikallisesti muuta sovita, voidaan eri paikkakunnalla sijaitsevaan työpaikkaan valita luottamusmies, jos siellä työskentelee vähintään 10 toimihenkilöä.

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 työnteolle ja että kaikille toimihenkilöille varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua vaaliin. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen toimikausi on kolme vuotta.

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. Vapautuksesta sovitaan työnantajan kanssa.

Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen palkkaa ei vähennetä hänen osallistuessaan Ammattiliitto Pro ry:n järjestämään luottamusmiesseminaariin. 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 sekä oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia viestintä- ja toimistovälineitä. Viestinnässä on noudatettava yrityksen viestinnästä annettuja turvaohjeita. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle annetaan lisäksi alalla tavanomaisena luontoisetuna olevat internet-yhteys ja sähköposti. Käytännön järjestelyistä sovi-
taan 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	1.5.2022 €/kk
5-9	69
10-24	111
25-50	142
51-100	203
101-200	240
201-400	282
401-600	321
601 -	371

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 alemmipalkkaiseen 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 sekä työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä.

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 purkaminen 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 työsuhdeturvaa 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

Työsuhdeturvaa 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. Pyydettyessä on pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.

Pääluottamusmiehelle annetaan hänen toimialueensa toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskiarvokuukausipalkkatiedot palkkaryhmittäin ja sukupuolittain. Tiedot annetaan joulukuun 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 3 kertaa vuodessa ilmoitus määräaikaiseen työsuhteeseen otetuista toimihenkilöistä. Erikseen pyydetessä ilmoitetaan myös määräaikaisen työsopimuksen solmimisen peruste, jos se henkilö, jota asia koskee, suostuu tiedon antamiseen.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö:

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan aliurakointia ja vuokratyövoiman käyttöä.

Jäsenyritykset käyttävät ulkopuolista työvoimaa työhuippujen tasaamiseen tai jos ei ole taloudellisia tai yrityksen toiminnan kannalta perusteltuja edellytyksiä suorittaa työtä yrityksen omilla toimihenkilöillä. Jos ulkopuolista työvoimaa aiotaan käyttää viimeksi mainitussa tarkoituksessa, käytön perusteet on yksityiskohtaisesti käytävä läpi ao. luottamusmiehen kanssa ja tämän selvityksen perusteella arvioitava todellinen toiminnallinen tai taloudellinen hyöty.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että em. menettelytavat eivät koske tilanteita, joissa toimihenkilöitä siirryy konsernin sisällä. Luottamusmiehellä on kuitenkin oikeus saada jälkikäteen pyydetessä tieto em. toimihenkilöistä.

Ulkopuolista työvoimaa käyttävän yrityksen tulee pyydetessä 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.

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

1. 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. Jos pakollinen koulutustilaisuus järjestetään sellaiseen aikaan, että toimihenkilö joutuu tulemaan ao. tilaisuuteen työvuoronsa päättymisen jälkeen saman vuorokauden ajalle sijoittuvalla vapaa-ajallaan, on hänelle tältä ajalta maksettava yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava vapaa-aika. Jos koulutukseen osallistuminen tapahtuu toimihenkilön vapaapäivänä sopijapuolet toteavat, että koulutukseen osallistumisen korvauserusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Työajan ulkopuolella pakollisen koulutuksen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Muutoin korvataan matkakustannukset työehtosopimuksen matkakorvaussäännön mukaisesti. Työajan ulkopuolella koulutukseen osallistumisesta saattaa aiheutua lisäkustannuksia toimihenkilöille. Myös näin aiheutuvien kustannusten korvaamisesta voidaan tarvittaessa sopia paikallisesti.

2. Yhteinen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti ja se korvataan kuten ammatillinen koulutus.

3. Ay-koulutus

Päälouottamusmiehellä, varapäälouottamusmiehellä ja luottamusmiehillä ja työsuojeluyhteistoiminnassa toimivilla toimihenkilöiden edustajilla, mukaan lukien työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojeluyhteis-toimintaelimen jäsenet, on oikeus osallistua liittojen väliseen koulutustyöryhmän vuosittain hyväksymiin 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 päälouottamusmiehelle, varapäälouottamusmiehelle ja luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluyhteistoiminnassa toimiville toimihenkilöiden edustajille enintään 2 viikon ajalta. Lisäksi maksetaan palkallista kurssipäivää kohti liittojen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

Työnantaja maksaa korvaukset henkilölle vain kerran samansisältöisestä koulutustilaisuudesta.

IV VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

AMMATTILIITTO PRO RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

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 § 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

3 § 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 työ-sopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

4 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa työ sopimusta toimihenkilön raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan työ sopimuslain 4. luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan toimihenkilön työ sopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskau-desta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työnantajan pyynnöstä toimihenkilön on esitettävä selvitys ras-kaudestaan.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen ja työntekijän kuuleminen

Toimihenkilön työ sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työ sopimuslain 9:1 §:n, 9:2 §:n 1-momentin ja 9:4 - 5 §:ien säännöksiä.

6 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 4 tai 5 §:ssä määriteltyjen irtisanomispe-rusteiden vastaisesti irtisanonut toimihenkilön, on velvollinen maksamaan toimi-henkilölle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta työ sopimuslain 12:2 - 3 §:ien mukaisesti.

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

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

7 § Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvaa irtisanomista koskevat menettelytavat

Toimihenkilön taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvassa irtisanomi-nessa noudatetaan työ sopimuslain 9:3 - 5 §:n säännöksiä.

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 jatkua 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.

8 § Neuvottelujärjestys

Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

9 § 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 toi-

mitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

10 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

12 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua.

Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n mukainen tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen.

Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

IV

VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

AMMATTILIITTO PRO RY

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