



Digita työehtosopimus

11.3.2022 – 29.2.2024

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|----|
| ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA | 1 |
| YLEISET SÄÄNNÖKSET | 6 |
| 1 § Soveltamisala | 6 |
| 2 § Yleiset sopimukset | 6 |
| 3 § Järjestäytymisvapaus | 6 |
| 4 § Työsuhde ja työnjohto-oikeus..... | 6 |
| 5 § Työsuhteen päätyminen | 6 |
| TYÖAIKA..... | 7 |
| 6 § Työaikamuodot ja säännöllinen työaika..... | 7 |
| 7 § Arkipyhät | 8 |
| 8 § Lepoajat..... | 8 |
| 9 § Ylityö..... | 8 |
| 10 § Sunnuntaityö | 9 |
| 11 § Viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ | 9 |
| 12 § Varallaolo | 10 |
| 13 § Vikapäivystys | 10 |
| 14 § Hälytystyö..... | 10 |
| 15 § Työvuoroluettelo..... | 11 |
| 16 § Koulutus | 11 |
| PALKKAUS | 11 |
| 17 § Palkkausjärjestelmä | 11 |
| 18 § Olosuhteelliset | 17 |
| 19 § Osa-ajan palkka ja tuntijakaja | 17 |
| 20 § Matkustaminen..... | 17 |
| SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET | 18 |
| 21 § Vuosiloma | 18 |
| 22 § Lomaraha | 18 |
| 23 § Sairausajan, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan palkka | 19 |
| 24 § Muu loma | 21 |
| 25 § Luottamusmies..... | 21 |
| 26 § Jäsenmaksujen perintä | 21 |
| 27 § Järjestötoimintaan osallistuminen | 22 |
| MUUT MÄÄRÄYKSET | 22 |
| 28 § Vastuuvakuutus ja ryhmähenkivakuutus | 22 |
| 29 § Paikallinen sopiminen | 22 |
| 30 § Selviytymislauseke..... | 23 |
| 31 § Työrauhavelvoite..... | 23 |
| 32 § Erimielisyyksien ratkaisu | 23 |
| 33 § Sopimuksen voimassaoloaika..... | 24 |
| LIITE 1 JAKSOTYÖ..... | 25 |
| LIITE 2 TEHTÄVÄN VAATIVUUSPISTEET, TEHTÄVÄN LUONNE..... | 30 |
| LIITE 3 TEHTÄVÄN VAATIVUUSPISTEET, TEHTÄVÄN VUOROVAIKUTUS | 31 |
| LIITE 4 VERKONHALLINTAKESKUKSEN TYÖVUOROJÄRJESTELMÄ..... | 32 |

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
AMMATTILIITTO PRO RY**

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA
DIGITA OY:TÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN**

| | | |
|---------------|------------------------------------|----------------------|
| Aika | 11.3.2022 | |
| Paikka | Palvelualojen työnantajat PALTA ry | |
| Läsnä | PALTA ry | Ammattiliitto Pro ry |
| | Mikko Saarinen | Antti Hakala |
| | Aki Raudas | Mikko Honkanen |
| | Taija Lehtola | Raimo Turunen |
| | Pekka Mattila | Ville Ketola |

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 11.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 saakka. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

2 Palkkamääräykset

Vuosi 2022

Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti yhtiön tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tavoitteena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä yhtiössä.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään 15.5.2022 mennessä, ellei toisin sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

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

Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 % suuruisella korotuksella.

Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 1,5 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan päättämän erän jakamisesta neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa tavoitteena yhteisymmärrys erän kohdentamisesta.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden huhtikuun 2022 peruskuukausipalkoista. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 %.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %.

Työnantajan päättämän erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia viivoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja pääluottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa.

Jaon jälkeen yhtiö selvittää kohtuullisessa ajassa pääluottamusmiehelle, miten erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdentumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus ja palkankorotusten kokonaismäärä sekä jakautuminen alueellisesti ja toiminoittain.

Vuosi 2023

Sopimusosapuolet tarkastelevat loka-marraskuun aikana palkkamallin toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä tämän työehtosopimuksen piirissä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä toisen vuoden palkkaratkaisusta.

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijainen tapa toteuttaa palkantarkistukset on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan liittojen välisissä neuvotteluissa 15.12.2022 mennessä.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 15.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

3 Työehtosopimuksen muutokset

3.1

Muutetaan työehtosopimuksen 17 §:n kohdat Henkilökohtainen pätevyyslisä/palveluaikalisä ja Tunturilisä kuulumaan seuraavasti:

Henkilökohtainen pätevyyslisä/palveluaikalisä

Pätevyydellä käsitetään kaikkia niitä toimihenkilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä tehtävän hoitamiseksi. Pätevyyttä verrataan suhteessa toimen vaativuuteen. Hyvää pätevyyttä ja hyviä työsuorituksia esiintyy kaikilla vaativuustasoilla.

Suorituksen ja pätevyyden arviointi tehdään vuosittain tulos- ja kehityskeskustelussa. Pätevyyden arviointiin käytetään työehtosopimuksen mukaista lomaketta, jonka esimies täyttää vuosittain tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä.

Arvioinnissa mittareina ovat henkilön

1. Työskentelytavat ja vuorovaikutus

a) Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen

- i. Arvojen mukainen toiminta
- ii. Strategian toteuttamista tukeva toiminta
- iii. Digitaalisten prosessien noudattaminen
- iv. Tehokas työskentely

b) Työelämäosaaminen

- i. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot
- ii. Joustavuus ja yhteistyökyky
- iii. Aloitteellisuus ja omatoimisuus
- iv. Asiakaspalvelutaidot

2. Tiedot ja taidot

- a) Esimiestaidot (jos esimiesasema)
- b) Teknisen ydinosaamisen nykytaso (jos soveltuu)
- c) Muu tehtävään liittyvä yksilöllinen ammattiosaaminen
- d) Osaamisen tavoitteellinen kehittäminen

joita arvioidaan viisiportaisella asteikolla:

1. todettu kehittämistarvetta
2. vastaa tyydyttävästi tehtävän vaatimuksia
3. vastaa hyvin tehtävän vaatimuksia
4. ylittää tehtävän vaatimukset

5. ylittää selvästi tehtävän vaatimukset

Pätevyyden arviointia käytetään palkkapolitiikan ohjausvälineenä.

Tunturilisä

Saana-lisää maksetaan yhtiön nykyisen käytännön mukaisesti Lapin tuotantoalueeseen kuuluvilla henkilöillä.

3.2

Päivitetään kohdan 17 § liitteenä oleva lomake (Suorituksen ja pätevyyden arviointi) allekirjoituspöytäkirjan liitteen 1 mukaiseksi.

3.3

Poistetaan työehtosopimuksen 9 §:stä, työehtosopimuksen liitteen 1 5 §:stä sekä työehtosopimuksen liitteen 4 4 §:stä viittaukset vanhaan työaikalakiin:

Ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti sovittavan lisäylytyön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

Pöytäkirjamerkintä: tätä määräystä saadaan soveltaa 31.12.2020 saakka.

4 Muut asiat

4.1 Yleisiä sopimuksia käsittelevä työryhmä

Perustetaan liittojen välinen työryhmä, jonka tarkoituksena on käydä läpi työehtosopimuksen 2 §:ssä mainitut yleiset sopimukset ja selvittää mahdollisuuksia tuoda sopimusten soveltuvat määräykset osaksi työehtosopimusta.

4.2 Perhevapaita koskeva työryhmäkirjaus

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja arvioi uudistuksesta mahdollisesti aiheutuvia muutostarpeita työehtojen kehittämisessä kustannusneutraalilla tavalla.

Jos allekirjoittajajärjestöt eivät sovi perhevapaaudistuksen aiheuttamista muutoksista työehtosopimukseen 1.8.2022 mennessä, jatketaan palkallisuusaikojen maksamista laissa olevien termien muutoksista huolimatta sopimuskauden loppuun saakka.

Helsingissä, 11. päivänä maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen Antti Hakala

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan Digita Oy:n ja sen Suomessa toimivien suomalaisten tytär- tai emoyhtiöiden palveluksessa olevien työntekijöiden, joista jäljempänä käytetään nimitystä toimihenkilö, työsuhteissa. Sopimusta ei noudateta ylempien toimihenkilöiden työsuhteissa. Ylempiä toimihenkilöitä ovat budjetti- ja henkilöstövastuussa olevat esimiehet sekä erikoistietoja ja – taitoja edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivat toimihenkilöt.

2 § Yleiset sopimukset

Lukuun ottamatta alla sopimuksen yhteydessä erikseen mainittuja poikkeuksia, seuraavia sopimuksia noudatetaan yhtiössä tämän työehtosopimuksen osana samalla tavalla ja siinä laajuudessa, kuin niitä sovellettiin niiden ollessa voimassa EK:n ja STTK:n välillä.

-EK-STTK irtisanomissuojasopimus 24.5.2002 lukuun ottamatta 2 §:ää, joka koskee irtisanomisaikoja, ja 10 §:ää, joka koskee irtisanotun henkilön takaisin ottamista.

-EK-STTK työpaikan yhteistoimintasopimus 24.5.2002, lukuun ottamatta 5.3.2 kohdan kolmannen kappaleen sanaa ”keskusjärjestöjen”, joka korvataan sanalla ”liittojen”.

3 § Järjestäytymisvapaus

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

4 § Työsuhde ja työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä oikeus ottaa ja erottaa toimihenkilö.

5 § Työsuhteen päätyminen

Noudatetaan työsuhtelakia.

TYÖAIKA

6 § Työaikamuodot ja säännöllinen työaika

Työehtosopimuksen mukaisia työaikamuotoja ovat kokonaispalkkaus ja jaksotyöaika.

Kokonaispalkkaus

Kokonaispalkkauksella tarkoitetaan työaikamuotoa, jossa työnjohto ja toimihenkilöt yhdessä huolehtivat työajan käytöstä siten, että työt tulevat yrityksen tavoitteiden kannalta mahdollisimman hyvin tehdyksi. Toimihenkilöt voivat itsenäisesti päättää työaikansa tarkemmasta käytöstä asetettujen rajojen puitteissa töiden suorittamisen kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.

Kokonaispalkkauksessa säännöllinen työaika on keskimäärin 37 tuntia viikossa enintään 52 viikon tasoittumisjaksossa. Säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 43 tuntia viikossa.

Mikäli pitämätöntä työaikajoustoa on kertynyt yhteensä 40 tuntia (ns. piikitunteja), on sekä toimihenkilön että esimiehen velvollisuus ottaa puheeksi se, miten lisätyön enempi kertyminen vältetään. Mikäli lisätyötä tästä huolimatta kertyy yhteensä 100 tuntia, on kaikki sen jälkeen yli 37 tuntia viikossa teetettävä työ 43 tuntiin asti lisätyötä, josta maksetaan 50%:lla korotettua palkkaa ja sen jälkeen 48 tuntiin asti ylityötä, josta maksetaan 50%:lla korotettua palkkaa 48 viikkotyötuntiin asti, jonka ylimeneviltä tunneilta 100%:lla korotettua palkkaa.

Jos toimihenkilö on sairaana sovitun liukumavapaan alkaessa, sovitaan vapaa pidettäväksi toisena ajankohtana. Työkyvyttömyyden alkaessa hänen jo aloitettuaan liukumavapaan pitämisen, siirretään siitä vielä jäljellä oleva osa myöhempään ajankohtaan edellyttäen, että toimihenkilö ilmoittaa viipymättä työkyvyttömyydestään ja pyytää siirtämistä

Jos työnantaja ja normaalissa päivätyössä oleva toimihenkilö yhdessä sopivat, että työ edellyttää työn tekemistä klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana, niin siitä maksetaan muiden lisien lisäksi vikapäivystysjärjestelmän mukainen hälytysraha. Korvaus ei edellytä kuulumista vikapäivystysjärjestelmään.

Jaksotyö

Jaksotyötä koskevat määräykset ovat työehtosopimuksen liitteenä 1.

Verkonhallintakeskuksen työtuntijärjestelmä on työehtosopimuksen liitteenä 4.

7 § Arkipyhät

Kukin arkipyhä lyhentää säännöllistä työaika 7,5 tunnilla silloin kun se sattuu muulle arkipäivälle kuin lauantaille. Arkipyhiä ovat:

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä

8 § Lepoajat

Työpäivän pituuden ylittäessä 6 tuntia päivittäinen lepoaika on puoli tuntia.

Vuorokautinen lepoaika on kokonaispalkkauksessa 11 tuntia. Vuorokautisen lepoajan tilapäisestä lyhentämisestä säädetään työaikalaisissa.

Viikoittainen yhdenjaksoinen vapaa-aika on kahden kalenterivuorokauden mittainen (48 tuntia) ajanjakso. Sunnuntain lisäksi annettavan toisen vapaapäivän tulee mikäli mahdollista olla lauantai, ellei viikkovapaata perustellusta syystä anneta joinakin toisina päivinä.

9 § Ylityö

Kokonaispalkkauksessa vuorokautista ylityötä on yli 10 tunnin vuorokaudessa tehty työ ja viikoittaista ylityötä yli 43 tunnin viikossa tehty työ.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100%:lla korotettua palkkaa.

Yli 43 viikkotyötunnin jälkeen tehtävästä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50%:lla korotettua palkkaa 48 viikkotyötuntiin asti ja sen jälkeen 100%:lla korotettua palkkaa.

Mikäli lisätyötä on kertynyt liukumasaldoon yhteensä 100 tuntia, maksetaan sen jälkeen yli 37 viikkotunnin teetettävästä lisätyöstä 43 viikkotuntiin asti 50%:lla korotettua palkkaa.

Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työtunneiksi. Tunteja ei lasketa uuden vuorokauden osalta säännöllistä työaika kuluttaviksi tunneiksi.

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan ja toimihenkilön suostumusta.

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia kokonaan tai osittain vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

10 § Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pääsiäislauantaina sekä juhannuksena ja juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä pidetään sunnuntaityönä, samoin uudenvuoden- ja vapunaattona kello 18.00 jälkeen tehtyä työtä.

Sunnuntaityöstä suoritetaan yksinkertainen tuntipalkka kuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi.

Sunnuntaityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Sunnuntaityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa sunnuntaityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

11 § Viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ

Viikoittaisena vapaa-aikana tehdystä työstä suoritetaan korvaus siten, että menetetyn vapaa-ajan osalta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus kuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi.

Vapaa-aikana tehty työ otetaan huomioon 6 §:n mukaista keskimääräistä työaika laskettaessa.

Vapaa-aikana tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vastaavan vapaa-ajan laskennassa noudatetaan tämän pykälän säännöksiä vapaa-aikana tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, ellei toisin sovita.

12 § Varallaolo

Jos henkilö esimiehensä kanssa tehdyn sopimuksen perusteella on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muussa sovitussa paikassa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, on kysymys varallaoloajasta, jota ei lueta työajaksi.

Varallaoloajasta suoritetaan korvausta puolen tuntipalkan mukaan.

13 § Vikapäivystys

Vikapäivystyksestä maksettavien korvausten osalta noudatetaan paikallista vikapäivystysjärjestelmää jonka piiriin kuuluviin ei sovelleta 14 pykälää.

14 § Hälytystyö

Hälytystyössä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja henkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

Hälytystyötä ei kuitenkaan ole työ, joka jatkuu keskeytyksettä työvuoron jälkeen.

Mikäli toimihenkilön kanssa on sovittu varallaolosta ja hänet kutsutaan työhön varallaoloaikanaan, ei kysymyksessä ole hälytystyö vaan ylityö tai jaksotyössä lisä- tai ylityö.

Milloin toimihenkilön tehtävään kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yhtiön toiminnan niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön palkkauksessa.

Hälytystyön aiheuttaman ylimääräisen haitan korvauksena suoritetaan erillistä ns. hälytysrahaa seuraavasti:

- a) tuntipalkka kahdelta tunnilta, jos hälytyskutsu on annettu kello 06.00 ja 21.00 välisenä aikana.
- b) tuntipalkka kolmelta tunnilta, jos hälytyskutsu on annettu kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana.

Hälytysrahan maksaminen ei vähennä oikeutta työehtosopimuksen mukaisiin muihin korvauksiin.

Milloin kutsu hälytystyöhön on annettu kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana, ja työ on lisäksi tehty mainittuna aikavälinä, maksetaan työstä kaksinkertainen tuntipalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytystyöstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

Hälytystyötä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

15 § Työvuoroluettelo

Kokonaispalkkausta varten ei ole velvollisuutta laatia työvuoroluettelo.

16 § Koulutus

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa toimihenkilölle kalenterivuoden aikana työtuntijärjestelmän ulkopuolella enintään 16 tuntia työnantajan järjestämää toimihenkilön ammatillista osaamista kehittävää ja/tai ylläpitävää koulutusta. Koulutuspäivänä työpäivän pituus voi olla enintään 10 tuntia. Tähän koulutukseen käytetty aika on säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutuksen tarpeesta, sisällöstä ja ajankohdasta keskustellaan toimihenkilön kanssa hyvissä ajoin ennen koulutuksen järjestämistä ottaen huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatarpeet. Koulutusta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikon lauantaille. Työviikon toiselle vapaapäivälle (lauantai) koulutusta voidaan sijoittaa vain toimihenkilön kanssa sopien.

PALKKAUS

17 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä perustuu TEPAKE - palkkausjärjestelmään. Järjestelmän tarkoituksena on antaa esimiehille työkalu toiminnan ja henkilöstöresurssien ohjaamiseen sekä kannustaa toimihenkilöitä pätevöitymään ja kehittymään tehtävissään henkilökohtaisen arvioinnin perusteella.

Palkkarakenne

Toimihenkilön palkka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaiseen pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Toimihenkilöiden henkilökohtaisen palkanosan kehitystä tarkastellaan yhtiötasolla kalenterivuositain päälähtömiehen kanssa. Tarkastelu

pitää sisällään selvityksen siitä, kuinka monen toimihenkilön henkilökohtainen palkanosa on muuttunut. Tarkasteluun otetaan erityisesti niiden toimihenkilöiden määrän kehitys, joiden henkilökohtaisen palkanosan suuruus on pysynyt samana vähintään viisi vuotta.

Tehtävän vaativuus

Palkkausjärjestelmän lähtökohtana on tehtävän vaativuuden oikeudenmukainen ja objektiivinen mittaaminen. Vaativuus määritetään toimenkuvauksen perusteella.

Toimen vaativuutta määritettäessä arvioidaan tehtävien sisältöä, joten toimihenkilön henkilökohtaiset ominaisuudet eivät vaikuta tehtävän vaativuuden arviointiin.

Tehtävän vaativuutta kuvaavia mittareita ovat:

1. toimen luonne = tehtävän hoitamisen edellyttämä harkinta ja sen vaativuus
2. päätöksenteon ja ratkaisujen vaikutukset
3. vuorovaikutuksen vaativuus
4. johtaminen ja asema

Liitteenä olevaa kahta taulukkoa (liitteet 2 ja 3) käyttäen tehtävälle määritetään vaativuus pisteet. Palkkausjärjestelmän pistematriisit ovat luokitusryhmän työvälaineitä. Henkilölle ei kerrota tehtävän pistearvoa, vaan ainoastaan palkkaluokka ja sitä vastaava tehtäväkohtainen palkka.

Vaativuus pisteitä vastaavat yhdeksän palkkaluokkaa on esitetty alla olevissa palkkataulukossa.

Tehtäväkohtainen palkka 1.5.2021 lukien

| PL | Pisterajat | Euroa/kk |
|----|------------|----------|
| 1 | -300 | 1938,06 |
| 2 | 300-325 | 2106,32 |
| 3 | 330-355 | 2274,36 |
| 4 | 360-385 | 2466,55 |
| 5 | 390-415 | 2682,69 |
| 6 | 420-445 | 2924,09 |
| 7 | 450-470 | 3193,63 |
| 8 | 475-495 | 3516,39 |
| 9 | 500- | 3864,18 |

Tehtäväkohtainen palkka 1.6.2022 lukien

| PL | Pisterajat | Euroa/kk |
|----|------------|----------|
| 1 | -300 | 1967,13 |
| 2 | 300-325 | 2137,91 |
| 3 | 330-355 | 2308,48 |
| 4 | 360-385 | 2503,55 |
| 5 | 390-415 | 2722,93 |
| 6 | 420-445 | 2967,95 |
| 7 | 450-470 | 3241,53 |
| 8 | 475-495 | 3569,14 |
| 9 | 500- | 3922,14 |

Esimiehen tulee laatia toimenkuvaus 5 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai 2 kuukauden kuluessa työtehtävän muuttumisesta. Luokitusryhmän on pisteytettävä tehtävä 1 kuukauden kuluessa siitä, kun toimenkuvaus on sille toimitettu.

Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon säännölliseltä työajalta maksettavat säännölliset lisät.

Luokitusryhmä

Vaativuusluokituksen tekee luokitusryhmä 2+2. Vaativuusluokitteluja tarkastellaan kaksi kertaa vuodessa kokoonpanolla 2 + 2.

Henkilökohtainen pätevyyslisä/palveluaikalisä

Pätevyydellä käsitetään kaikkia niitä toimihenkilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä tehtävän hoitamiseksi. Pätevyyttä verrataan suhteessa toimen vaativuuteen. Hyvää pätevyyttä ja hyviä työsuorituksia esiintyy kaikilla vaativuustasoilla.

Suorituksen ja pätevyyden arviointi tehdään vuosittain tulos- ja kehityskeskustelussa. Pätevyyden arviointiin käytetään työehtosopimuksen mukaista lomaketta, jonka esimies täyttää vuosittain tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä.

Arvioinnissa mittareina ovat henkilön

1. Työskentelytavat ja vuorovaikutus

a) Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen

- i. Arvojen mukainen toiminta
- ii. Strategian toteuttamista tukeva toiminta
- iii. Digitaalisen prosessien noudattaminen
- iv. Tehokas työskentely

b) Työelämäosaaminen

- i. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot
- ii. Joustavuus ja yhteistyökyky
- iii. Aloitteellisuus ja omatoimisuus
- iv. Asiakaspalvelutaidot

2. Tiedot ja taidot

- a) Esimiestaidot (jos esimiesasema)
- b) Teknisen ydinosaamisen nykytaso (jos soveltuu)
- c) Muu tehtävään liittyvä yksilöllinen ammattiosaaminen
- d) Osaamisen tavoitteellinen kehittäminen

joita arvioidaan viisiportaisella asteikolla:

1. todettu kehittämistarvetta
2. vastaa tyydyttävästi tehtävän vaatimuksia
3. vastaa hyvin tehtävän vaatimuksia
4. ylittää tehtävän vaatimukset
5. ylittää selvästi tehtävän vaatimukset

Pätevyyden arviointia käytetään palkkapolitiikan ohjausvälineenä.

Tunturilisä

Saana-lisää maksetaan yhtiön nykyisen käytännön mukaisesti Lapin tuotantoalueeseen kuuluvilla henkilöillä.

Varamieslisä

Varamieslisä 187,50 euroa/kk-korvaus (1.5.2021 lukien ja 1.6.2022 alkaen 191,06 euroa) maksetaan tuotantoalueen päälliköiden varamiehille.

Varamieslisä maksetaan henkilökohtaisen peruskuukausipalkan päälle. Muita varamies- ja sijaistussäännöksiä palkkausjärjestelmä ei tunne.

Vikapäivystyslisä

Alueellista ylläpito-organisaatiota koskevassa erikseen sovitussa vikapäivystysjärjestelmässä mukana oleville toimihenkilöille palkkausjärjestelmä sisältää erillisen 187,50 euroa/kk-korvauksen (1.5.2021 lukien ja 1.6.2022 alkaen 191,06 euroa). Korvaus poistetaan palkasta, jos toimihenkilö siirtyy tehtävään, johon ei sisälly tätä vikapäivystystä.

Pääluottamusmieskorvaus

Pääluottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti.

Harjoittelijat

Harjoittelija on määräaikaisessa työsuhteessa oleva alansa opiskelija. Harjoittelijan tehtäväkohtainen palkka on 70 % työehtosopimuksen mukaisesta tehtäväkohtaisesta palkasta, ellei toisin sovita. Yhteensä neljän kuukauden työsuhteen jälkeen palkka on vähintään 80 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

**Suorituksen ja pätevyyden arviointi**

| | |
|-----------------|--|
| Nimi: | |
| Tehtävä: | |
| Esimies: | |
| Päiväys | |

| | <i>Todettu kehittä- mistar- vetta</i> | <i>Vastaa tyydyttä- västi teh- tävän vaatimuk- sia</i> | <i>Vastaa hy- vin tehtä- vän vaati- muksia</i> | <i>Ylittää tehtävän vaatimuk- set</i> | <i>Ylittää sel- västi tehtä- vän vaati- mukset</i> |
|--|---|--|--|---|--|
| 1) Työskentelytavat ja vuorovaikutus | | | | | |
| Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen | | | | | |
| Arvojen mukainen toiminta | | | | | |
| Strategian toteuttamista tukeva toiminta | | | | | |
| Digitan prosessien noudattaminen | | | | | |
| Tehokas työskentely | | | | | |
| Työelämäosaaminen | | | | | |
| Viestintä- ja vuorovaikutustaidot | | | | | |
| Joustavuus ja yhteistyökyky | | | | | |
| Aloitteellisuus ja omatoimisuus | | | | | |
| Asiakaspalvelutaidot | | | | | |
| 2) Tiedot ja taidot | | | | | |
| Esimiestaidot (jos esimies) | | | | | |
| Teknisen ydinosaamisen nykytaso (jos soveltuu) | | | | | |
| Muu tehtävään liittyvä yksilöllinen ammattiosaaminen | | | | | |
| Osaamisen tavoitteellinen kehittäminen | | | | | |
| Yhteenveto | | | | | |

| | |
|-------------------|--|
| Kommentit: | |
|-------------------|--|

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän palkkausjärjestelmän soveltamisesta johtuvat paikalliset erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

18 § Olosuhteelliset

Masto- ja kattotyö

Mastotyöksi katsotaan työ, joka suoritetaan vähintään 15 metrin mastorakenteessa, josta puuttuvat suojakaiteelliset työskentelytasanteet. Mastotyössä maksettava päiväkorvaus on 73 euroa (1.5.2021 lukien ja 74,39 euroa 1.6.2022 lukien). Marraskuun ja helmikuun välisenä aikana tehtävän mastotyön päiväkorvaus on 89,90 euroa (1.5.2021 lukien ja 91,61 euroa 1.6.2022 lukien).

Kattotyössä maksettava päiväkorvaus on 39,73 euroa (1.5.2021 lukien ja 40,48 euroa 1.6.2022 lukien).

Mastotyökorvaus sisältää saman päivän aikana tehtävän kattotyökorvauksen.

Mastotyötä säännöllisesti tekeville maksettavista kuukausikorvauksista sovitaan paikallisesti erikseen.

19 § Osa-ajan palkka ja tuntijakaja

Kuukausipalkan tuntijakajana käytetään lukua 152. Osa-ajan palkkaa laskettaessa työpäivän pituudeksi katsotaan 7,5 tuntia ja työviikon pituudeksi 37 tuntia.

20 § Matkustaminen

Matkustamiseen ja työhön yhteensä käytetty aika luetaan työajaksi saman työvuoron aikana vähintään 7,5 tuntiin ja saman työviikon aikana vähintään 37 tuntiin asti. Ylittävältä matka-ajalta, jota ei lueta työaikaan, maksetaan yksinkertaista tuntipalkkaa, ellei sitä sovita pidettäväksi vastaavana vapaana.

Yhtenäisen matka- ja työajan ylittäessä saman työvuoron aikana 11 tuntia, maksetaan ylimeneviltä matkatunneilta 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa.

SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET

21 § Vuosiloma

Vuosiloman ansainta määräytyy vuosilomalain mukaan. Aiemmin myönnetyt lomaetuudet säilyvät entisinä.

Soveltamisohje: Vuosilomalain muutoksen (voimaan 1.10.2013) tarkoittama karenssin poistuminen koskee vain vuosilomalain muutoksen tarkoittamia tilanteita eli vuosilomalain mukaan kertyviä lomia (max. 30 lomapäivää).

Vuosilomapalkkaa määrättäessä otetaan huomioon myös iltatyöstä, yötyöstä ja sunnuntaityöstä sekä mastotyöstä maksettavat lisäkorvaukset, joiden suuruus lasketaan pidettävää lomaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden keskiarvon perusteella.

Vuosiloman ajalta maksetaan kuukausipalkka korotettuna em. lisäkorvausten keskiarvoa vastaavalla prosentiosuudella lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkasta laskettuna.

Keskiarvoa laskettaessa lomanmääräytymisvuoden aikana henkilölle maksettujen edellä tarkoitettujen lisäkorvausten summa jaetaan luvulla 10. Näin saatu vuosilomapalkan kerroin muuttuu vuosittain 1.5. lukien.

Lomapalkan maksamisessa noudatetaan normaaleja palkanmaksupäiviä. Lisäkorvausta vastaava osa maksetaan kuitenkin lomarahana yhteydessä.

22 § Lomaraha

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4. – 31.3. määräytyvältä vuosilomalta suoritetaan henkilölle vuosilomapalkan lisäksi 50 % vuosilomapalkasta lomarahana.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy tai irtisanotaan lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä.

Lomaraha suoritetaan toukokuun palkanmaksun yhteydessä.

Toimihenkilön pyynnöstä voidaan sopia lomarahana vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle henkilölle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon henkilö on oikeutettu.

Henkilöllä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahan, on oikeus saada lomараha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla.

Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomarahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka henkilölle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomараha vastaavasti henkilölle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomараha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

23 § Sairausajan, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan palkka

Sairausajan palkka

Toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

| Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti | Palkka |
|---|--------------------------|
| Alle kuukauden | 9 päivältä 50 % palkasta |
| vähintään kuukauden, mutta alle vuoden | 4 viikolta |
| vähintään vuoden, mutta alle 5 vuotta | 5 viikolta |
| vähintään 5 vuotta | 3 kuukaudelta |

Palkanmaksun edellytyksenä on, ettei työkyvyttömyyttä ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella, eikä sairautta ole tietten salattu työ sopimusta solmittaessa. Työnantaja on oikeutettu nostamaan toimihenkilölle tulevan ao. lain mukaisen päivärahan vastaavalta ajanjaksolta.

Työkyvyttömäksi tultuaan toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä sen arvioidun keston.

Työnantajan vaatiessa on toimihenkilön esitettävä lääkärin antama todistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

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

Lakisääteinen lääkärintarkastus

Toimihenkilö voi palkallisena työaikana käydä työhönsä liittyvässä työnantajan, lain tai viranomaispäätöksen edellyttämässä terveystarkastuksessa. Tällaiseen tarkastukseen, siitä seuraavaan tutkimukseen ja jälkitarkastukseen matkustaminen korvataan kuten työmatka.

Mikäli tarkastus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan toimihenkilölle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 18b §:n mukaista tarveharkintaisen sairauspäivärahan enimmäismäärää.

Muut lääkärintarkastukset

Toimihenkilöllä on oikeus käydä säännöllisenä työaikana

- lääkärintarkastuksessa ja siihen liittyvässä tutkimuksessa
- työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömässä lääkärin määräämässä fysikaalisessa hoidossa
- hammaslääkärissä äkillisen hammassairauden sattuessa
- raskauden edellyttämässä tarkastuksessa
- lääkärinvastaanotolla lasten sairauden toteamiseksi tai neuvolatarkastuksessa

Palkanmaksun edellytyksenä on, ettei asiaa ole saatu järjestetyksi työajan ulkopuolella. Tarpeetonta työajan menetystä on vältettävä.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaa ajalta täysi palkka kolmelta (3) kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta kahdeksaltatoista (18) päivältä. Työnantaja on oikeutettu nostamaan vastaavalta ajanjaksolta toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan tulevan päivärahan. Toimihenkilön adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen (3) kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa ja isyysvapaaseen rinnastettava kahdeksantoista (18) päivän palkallinen vapaa. Isyysloman ajalta maksetaan palkkaa kahdeksaltatoista (18) päivältä.

Paikallisesti sovitaan menettelytavat ja kokonaissuunnitelman laatiminen vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä.

Erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla toimihenkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

24 § Muu loma

Toimihenkilön palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairauden tai läheisen omaisen kuoleman vuoksi eikä yhteiskunnallisen luottamustehtävän vuoksi annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa. Tällaisesta lomasta on ilmoitettava asianomaiselle esimiehelle mahdollisimman ajoissa.

Lyhyen tilapäisen loman tarkoitus on antaa henkilölle mahdollisuus ja aikaa edellä tarkoitetun äkillisen sairauden kohdatessa järjestää sairaan hoito tarkoituksenmukaisella tavalla. Mikäli näyttää siltä, että loman tarve muodostuu useamman päivän mittaiseksi, on järjestelyistä sovittava mahdollisimman ajoissa esimiehen kanssa. Tarvittaessa äkillisestä sairaudesta on annettava asianmukainen selvitys. Mikäli selvitys on lääkärintodistus, jota työnantaja on pyytänyt, maksaa siitä aiheutuvat kustannukset yhtiö.

Yhteiskunnallisella luottamustehtävällä tarkoitetaan lähinnä valtiollisia, kunnallisia ja kirkollisia luottamustehtäviä sekä sellaisia järjestötoimintaan liittyviä luottamustehtäviä, joihin osallistumisesta on sovittu tässä sopimuksessa. Edellä olevaan rinnastetaan myös poissaolo todistajana kuumemisen takia oikeudessa, milloin oikeuden päätökseen ei sisälly riittävää korvausta ansionmenetyksestä.

Toimihenkilölle annetaan asevelvollisuuskutsuntapäivänä sekä avioliittoon vihkimispäivänä palkallinen vapaapäivä.

25 § Luottamusmies

Ammattiliitto Pro ry ilmoittaa luottamusmiehen valinnasta työnantajalle.

Päälouottamusmiehen lisäksi voidaan valita neljä alueellista luottamusmiestä.

Työsuojeluvaltuutettuja on yksi ja sen lisäksi kaksi varavaltuutettua.

Alueelliselle luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen lisä 93,65 euroa/kk (1.5.2021 lukien ja 95,43 euroa 1.6.2022 lukien). Päälouottamusmiehen korvauksesta on sovittu erikseen.

26 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli henkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön nimeämälle pankkitilille.

27 § Järjestötoimintaan osallistuminen

Toimihenkilön työajasta ei vähennetä osallistumista STTK:n ja sen jäsenliittojen liittokokoukseen, edustajistoon, liittovaltuuston ja liittohallituksen eikä näiden asettamien pysyvien valmistelevien elinten kokouksiin, jos ne sattuvat työvuorojärjestelmän mukaiseen työaikaan. Toimihenkilön on ilmoitettava osallistumisestaan edellä mainittuihin kokouksiin, mikäli mahdollista, vähintään viikkoa ennen kokousta.

MUUT MÄÄRÄYKSET

28 § Vastuuvakuutus ja ryhmähenkivakuutus

Työnantaja ottaa esimiesasemassa olevalle toimihenkilölle tarkoitetun ns. työnantajan vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön, esim. työnjohtajan vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa. Vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutus- ehtojen mukaan.

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

29 § Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksesta poiketen joko toimihenkilön ja työnantajan kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä henkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisesti, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen solmimisesta voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Paikallisesti voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 8-14, 18 ja 20 §:stä sekä jaksotyötä koskevan liitteen 3-8 §:stä.

30 § Selviytymislauseke

Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys yrityksen sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yrityksen toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista.

Mikäli paikalliset sopijaosapuolet yhteisesti toteavat, että Digitan taloudellisessa tilanteessa on tapahtunut olennaisia muutoksia, osapuolet ensisijaisesti arvioivat työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräysten soveltuvuutta muuttuneessa toimintaympäristössä.

Yhteisen arvion pohjalta voidaan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopia pääluottamusmiehen kanssa määräaikaisesta, enintään vuoden mittaisesta, työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Sopimus voidaan tarvittaessa uudistaa. Sopimus voi koskea yritystä tai sen osaa. Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti.

Tällä sopimuksella ei kuitenkaan voida alittaa työntekijän peruskuukausipalkkaa.

Jos katsotaan, että olosuhteiden muuttuminen edellyttää määräaikaista työehtosopimuksen määräysten muuttamista, tarvittavista muutoksista sovitaan sopimusosapuolten välillä.

31 § Työrauhavelvoite

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen on kielletty. Allekirjoittaneet liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

32 § Erimielisyyksien ratkaisu

Tätä työehtosopimusta koskevista erimielisyyksistä tai yleensä yhtiön ja henkilön välisiin kysymyksiin liittyvästä asiasta on ensin neuvoteltava asianomaisen esimiehen ja henkilön tai luottamusmiehen kesken ja ellei sovintoa synny, pääluottamusmiehen ja yhtiön välillä. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, siirtyy asia liittojen käsiteltäväksi, jotka kumpikin voivat saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Neuvotteluissa on jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava muistio. Muistio on kummankin osapuolen allekirjoitettava. Muistiossa on mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä osapuolten kanta. Muistio on laadittava kahden viikon kuluessa neuvottelujen päättymisestä.

Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensi tilassa, viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeentonta viivytystä välttäen. Seuraavan neuvottelutilaisuuden ajankohdasta on neuvotteluissa sovittava.

33 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä työehtosopimus on voimassa helmikuun 1. päivästä 2020 helmikuun 28. päivään 2022 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, 11. päivänä maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO ry

Jorma Malinen

Antti Hakala

LIITE 1 JAKSOTYÖ

1 § Säännöllinen työaika

Jaksotyöaika noudattavien henkilöiden säännöllinen työaika on keskimäärin 111 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Työajan tulee tasoittua sanottuun keskimäärään 26 viikon pituisella tasoittumisjaksolla. Työnantajalla on oikeus teettää tarvittaessa työtä enintään 120 tuntia kolmiviikkoisjaksossa.

Työajan tasoittuminen edellä mainittuun keskimäärään tarkistetaan niiden kolmiviikkoisjaksojen lopussa, johon sisältyvät 30.6. tai 31.12. Jos jakson lopussa on yli- tai alijäämää, tällöin on sovittava, miten se tasoitetaan seuraavan jakson aikana.

Niissä kolmiviikkoisjaksoissa, joihin sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika lyhenee kutakin tällaista muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvaa päivää kohti 7,5 tunnilla.

Mikäli tuotannollisten syiden vuoksi jakson säännöllistä työaika ei ole mahdollista lyhentää edellisessä momentissa tarkoitetulla tavalla, on työnantajalla oikeus teettää työtä enintään 1 momentissa tarkoitettu määrä ko. jaksossa, mikäli tämä on erikseen työvuoroluettelossa ilmoitettu. Tässä tarkoitettu työaika lyhentävä osuus korvataan antamalla vastaava samansuuruinen vapaa-aika, ellei sovita vastaavasta rahakorvauksesta. Ellei vastaavaa vapaata voida antaa saman tasoittumisjakson aikana, on jakson päättyessä sovittava, milloin seuraavan jakson aikana vastaava vapaa pidetään.

Vuorokautinen säännöllinen työaika määräytyy työvuoroluettelon mukaan.

Työvuorot on järjestettävä työvuoroluettelossa siten, että säännöllinen työaika vuorokaudessa on vähintään 4 tuntia ja enintään 12 tuntia. Tästä määräyksestä saadaan poiketa asianomaisen suostumuksella.

Työvuoroluettelo on jaksotyöaikamuodossa laadittava kolmiviikkoiskausittain.

Milloin työtä teetetään iltaisin, on työvuorot järjestettävä siten, että henkilölle tulee työtä kello 18.00 jälkeen enintään keskimäärin puolessa kalenteripäivistä ja enintään viitenä päivänä peräkkäin kolmiviikkoisjakson aikana. Tästä voidaan poiketa ao. henkilön suostumuksella. Tätä säännöstä ei sovelleta työaloilla, joissa työsopimuksen mukainen työ sijoittuu työn luonteen vuoksi jatkuvasti klo 18.00 jälkeiseen aikaan. Näistä poikkeusjärjestelyistä sovitaan tarkemmin yhtiön ja ao. ammattiyhdistysten välillä.

Milloin työtä teetetään tämän sopimuksen tarkoittamaan yötyöaikaan, on työvuorot järjestettävä siten, että henkilölle tulee keskimäärin enintään puolet työvuoroista sellaisiksi, jolloin säännöllistä työaika on sijoitettu kello 22.00 ja 06.00 väliseen aikaan. Tästä voidaan poiketa ao. henkilön suostumuksella.

Työvuoroluettelo on ilmoitettava henkilölle viimeistään työvuoroluetteloon merkittyä ensimmäistä työvuoroa edeltävänä keskiviikkona ennen kello 16.00.

Työvuoroluettelon julkistamisen jälkeen siihen saa tehdä vain välttämättömiä muutoksia, jotka eivät kuitenkaan saa koskea viikoittaista vapaa-aikaa eikä viikon toista vapaapäivää. Tällaisia välttämättömiä muutoksia voidaan tehdä enintään kaksi henkilöä kohti kolmiviikkoisjakson aikana ja viikkoa kohti enintään yksi. Tässä tarkoitettu työvuoroluettelon muutos on ilmoitettava asianomaiselle henkilölle viimeistään kahta yötä ennen muutettavaa työvuoroa ennen kello 16.00 silloin, kun työvuoro siirtyy kokonaan toiselle päivälle. Mikäli kyseessä on työajan siirto saman vuorokauden sisällä, työajan pituutta muuttamatta voidaan ilmoitus kuitenkin antaa edellisen työvuoron kuluessa ennen kello 16.00. Välttämättömistä muutoksista aiheutuvat haitat on pyrittävä tasaamaan mahdollisimman hyvin kysymykseen tulevien henkilöiden kesken. Työvuoroluetteloon tehtävän muutoksen syy on ilmoitettava ao. henkilölle.

Jaksotyöaika sovelletaan niissä töissä, joissa tuotannolliset syyt sitä edellyttävät.

2 § Työsopimuksen alkaminen ja päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on edellä 1 §:ssä tarkoitetulla tavalla keskimääräistetty ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 37 tuntiin viikossa tai 111 tuntiin kolmessa viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 37 tuntia tai kolmea viikkoa kohti 111 tuntia pitempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan lisä- ja ylityötä vastaava korvaus.

Määräaikaisten työntekijöiden tasoittumisjaksot määräytyvät edellä 1 §:n mukaisesti kuitenkin siten, että jakso alkaa tai päättyy työsuhteen alkamisaikana tai päättyessä työsuhteen kestosta riippuen.

3 § Lepoaika

Työpäivän ylittäessä 6 tuntia päivittäinen lepoaika on puoli tuntia. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa, ja jos vuorokautista lepoaika ei tämän vuoksi voida antaa, järjestetään tilaisuus aterioida työn aikana.

Vuorokautinen lepoaika on 10 tuntia. Lepoajan tilapäisestä lyhentämisestä säädetään työaikalaisissa.

Vuorokautista lepoaikaa lyhentävästä työstä suoritetaan tuntipalkkaan 100 %:n lisä, johon lisään sisältyy ilta- ja yötyökorvaus.

Edellä tarkoitettu 100 %:n lisä voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, ellei toisin sovita.

Viikon aikana annetaan 54 tunnin yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Normaalityössä lauantaiksi ja sunnuntaiksi osuva viikkolepoaika päättyy maanantaina kello 06.00 ja alkaa 54 tuntia aikaisemmin eli lauantaina kello 00.00.

4 § Lisätyö

Lisätyötä on se työ, joka tehdään 111 tunnin säännöllisen jaksoittaisen työajan lisäksi 120 tuntiin saakka kolmessa viikossa.

Yhtiö voi teettää lisätyötä vain asianomaisen henkilön suostumuksella.

Lisätyön tekemisestä on sovittava ao. henkilön kanssa mahdollisimman aikaisin, mikäli mahdollista jo työvuoroluettelon laatimisen yhteydessä.

5 § Ylityö

Ylityötä on työ, joka tehdään työnantajan aloitteesta ja toimihenkilön suostumuksella yli 120 tunnin kolmen viikon pituisena ajanjakson aikana.

Jaksoylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettua palkkaa.

Yhtiö voi teettää ylityötä vain toimihenkilön suostumuksella.

Ylityön tekemisestä on sovittava toimihenkilön kanssa mahdollisimman aikaisin, mikäli mahdollista jo työvuoroluettelon laatimisen yhteydessä.

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan ja toimihenkilön suostumusta.

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia kokonaan tai osittain vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika

on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

6 §

Ilta- ja yötyö

Iltatyötä on työ, jota tehdään kello 18.00 ja 22.00 välisenä aikana.

Iltatyöstä suoritetaan 15 %:n lisä tuntipalkkaan.

Lauantaisin suoritetusta iltatyöstä maksetaan iltatyökorvaus kaksinkertaisena, paitsi kello 18.00 ja 22.00 välisenä aikana sellaisilta lauantaipäiviltä, joilta jo maksetaan sunnuntaityökorvaus.

Iltatyöstä maksettava rahakorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, ellei toisin sovita.

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 22.00 ja 06.00 välisenä aikana.

Kello 22.00 ja 01.00 välisenä aikana tehdystä yötyöstä suoritetaan 30 %:n lisä tuntipalkkaan. Korvaus kello 01.00 ja 06.00 välisenä aikana tehdystä yötyöstä on 50 %.

Jos työvuoro alkaa ennen kello 06.00, 50 %:n suuruista yötyökorvausta maksetaan vuoron ajalta myös kello 06.00 jälkeen kuitenkin enintään kahdelta tunnilta.

Lauantaisin kello 22.00 jälkeen suoritetusta yötyöstä maksetaan yötyökorvaus kaksinkertaisena paitsi sellaisilta lauantaipäiviltä, joilta jo maksetaan sunnuntaityökorvaus.

Yötyöstä maksettava rahakorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, ellei toisin sovita.

Säännöllisesti yötyötä teetettäessä on työaikajärjestelyissä ja vastaavia vapaa-aikakorvauksia annettaessa kiinnitettävä erityistä huomiota henkilön elpymistarpeeseen.

Korvaavaa vapaapäivää kohti merkitään työtuntimakkeeseen 7 tuntia 15 minuuttia.

Sunnuntaina tehdystä ilt- ja yötyöstä maksetaan ilt- ja yötyökorvaus kaksinkertaisena.

7 § Työtuntijärjestelmän muuttamisesta aiheutuvan haitan korvaaminen

Mikäli työtuntijärjestelmää on työnantajasta johtuvasta syystä muutettu asianomaisen henkilön suostumuksella 1 §:ssä sanotusta poiketen, maksetaan tällaisesta muutoksesta aiheutuvasta haitasta korvauksena

- a) tuntipalkka kahdelta tunnilta, mikäli muutos koskee työvuoron muuttamista samanmittaisena saman vuorokauden sisällä ja mikäli muutos on vähintään kahden tunnin suuruinen ja
- b) tuntipalkka kolmelta tunnilta, mikäli työvuoro siirretään samanmittaisena kokonaan toiselle päivälle.

8 § Muut jaksotyötä koskevat työaikamääräykset

Jaksotyöhön sovelletaan lisäksi työehtosopimuksen sunnuntaityötä koskevaa 10 §:ää, viikoittaisena vapaa-aikana tehtyä työtä koskevaa 11 §:ää, varallaoloa koskevaa 12 §:ää ja hälytystyötä koskevaa 14 §:ää.

Myös jaksotyötä koskien voidaan paikallisesti tehdä edellä sovitusta poikkeavia sopimuksia.

LIITE 2 TEHTÄVÄN VAATIVUUSPISTEET, TEHTÄVÄN LUONNE

| PÄÄTÖKSET ja RATKAISUT Vaikutetaan → TOIMEN LUONNE | Pääasiassa omaan työhön tai suppeaan työryhmän työhön. | Pääasiassa toiminnon osa-alueen tuloksiin | Selkeästi koko toiminnon tuloksiin | Toimintoalueen usean toiminnon tuloksiin | Suuri merkitys koko toimintoalueen tavoitteiden saavuttamiselle |
|---|--|---|------------------------------------|--|---|
| 1. VALINTAA VAIHTO-EHDOISTA Selkeät ohjeet | 165 170 | 175 185 | | | |
| 2. RATKAISUJA SAMANKALTAISISSA TILANTEISSA Työkenttä rajattu ohjeilla tai tutuilla menettelytavoilla | 180 185 | 190 200 | 205 215 | | |
| 3. HARKINTAA JA RATKAISUJA UUSISSA TILANTEISSA Perusteet toiminnon omista tutuista lähteistä Laajojen, monialaisten, syvällisten tai muuttuvien ohjeiden ja normien tarkkuutta, huolellisuutta tai luottamusta edellyttävää soveltamista | | 210 220 | 225 235 | 240 250 | |
| 4. SUUNNITTELU, HARKINTAA JA RATKAISUJA Perusteina useiden toimintojen asian tuntemus ja kokemus Ohjeiden ja normien kehittävää tai luovaa soveltamista | | 230 240 | 245 255 | 260 275 | 280 295 |
| 5. SUUNNITTELU, ERITTELYJÄ JA VAATIVIA RATKAISUJA Usealta taholta saadun palautteen perusteella tehdään itsenäisiä erittelyjä ja yhteenvetoja Laajat tiedot ja ennakkotapaukset perusteena soveluksille Ohjeiden ja normien kehittämistä, itsenäisiä ja uusia ratkaisuja | | 250 260 | 265 280 | 285 300 | 305 320 |
| 6. VAATIVIA KEHITYSTAVOITTEITA, LAAJOJEN TIEDOSTOJEN HYÖDYNTÄMINEN Oman alueen toimintaperiaatteet ohjaavat yhdessä usean asiantuntijatahon palautteen kanssa | | | | 310 | 335 |

LIITE 3 TEHTÄVÄN VAATIVUUSPISTEET, TEHTÄVÄN VUOROVAIKUTUS

| VUORO-VAIKUTUS | Oma tehtävä Ei esimiestehtäviä A | Opastava tai ohjaava tehtävä Tai Itsenäinen tehtäväalue Avustava esimiestehtävä B | Esimiestehtävä tai organisaatio- ja resurssivastuu projekteissa Tai Laaja itsenäinen tehtävä C | Esimiestehtävä * Alaiset usealla organisaatiotasolla ja niiden määrä suuri * organisaatio- ja resurssivastuu laajoissa projekteissa * Vaativa itsenäinen Asiantuntijatehtävä. D |
|--|--|---|---|---|
| 1. TYÖYHTEYDET TAVANOMAISIA <ul style="list-style-type: none"> Kommunikointia työn lähipiirissä Muut yhteydet yleensä tietojen vastaanottamista ja välittämistä tai jakelua | 100 | 110 | | |
| 2. Omaan työhön liittyviä asiantuntijataso-yhteyksiä <ul style="list-style-type: none"> Omassa toiminnossa | 120 | 130 | 140 | |
| 3. TÄRKEITTEELLISIÄ YHTEYKSIÄ ASIANTUNTIJA TASOLLA <ul style="list-style-type: none"> Vaikuttamis- ja neuvottelutaitoa tai erityisiä ihmissuhdetaitoja Pääasiassa omassa toiminnossa Mahdollisesti tavanomaisia yhteyksiä ulkopuolisiin sidosryhmiin | 135 | 145 | 155 | 165 |
| 4. MERKITTÄVÄSTI OMA-ALOITTEISTA YHTEYDENPITOA <ul style="list-style-type: none"> Ammatillista erityisosaamista Yhteyksiä asiakkaisiin, asiantuntijoihin tai vastaaviin sidosryhmiin Yhteyksiä toisiin maihin Vaativia ihmissuhde- ja yhteistyötaitoja | 155 | 165 | 175 | 185 |
| 5. AKTIIVISTA OMA-ALOITTEISTA VAIKUTAMISTA YRITYSTASON PÄÄTTÄJIIN <ul style="list-style-type: none"> Yrityksen hyvä kokonaistuntemus Tietojen jalostamista yleiskäyttöön | 180 | 190 | 200 | 210 |

LIITE 4 VERKONHALLINTAKESKUKSEN TYÖVUOROJÄRJESTELMÄ

1 § **Kalenterivuoden ja -kuukauden säännöllinen työaika ja lisätyö**

Kalenterivuoden säännöllisen työajan määrä lasketaan siten, että vuoden kokonaisten kalenteriviikkojen työaika on 37 tuntia ja vuoden ensimmäisen ja viimeisen mahdollisesti vajaan viikon osalta työaikaan lisätään 7,5 tuntia muiden arkityöpäivien kuin lauantaiden osalta.

Jos uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, helatorstai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä osuu muulle arkipäivälle kuin lauantaille lyhenee kalenterivuoden säännöllinen työaika kutakin tällaista päivää kohti 7,5 tunnilla.

Kalenterikuukauden säännöllisen työajan määrä lasketaan siten, että kuukauden kokonaisten kalenteriviikkojen työaika on 37 tuntia ja kuukauden vajaiden viikkojen osalta työaikaan lisätään 7,5 tuntia muiden arkipäivien kuin lauantaiden osalta. Kalenterikuukauden säännöllisen työajan määrästä vähennetään kutakin kuukauden muulle arkipäivälle kuin lauantaille osuvaa arkipyhää kohti 7,5 tuntia edellistä kappaletta soveltaen.

Kalenterikuukauden lisätyön enimmäismäärä lasketaan siten, että kuukauden kokonaisten kalenteriviikkojen osalta määrään lasketaan 3 tuntia ja vajaiden kalenteriviikkojen muiden arkipäivien kuin lauantaiden osalta 0,5 tuntia. Muulle arkipäivälle kuin lauantaille osuva toisessa kappaleessa tarkoitettu arkipyhä pienentää lisätyön enimmäismäärää 0,5 tuntia.

Lisätyönä teetetty työaika on tasoitettava kahden seuraavan kalenterikuukauden aikana siten, että kolmen kuukauden toteutunut työaika vastaa keskimäärin säännöllisen työajan määrää.

Ellei työaikaa ole edellä sanotusti keskimääräistetty kolmen kalenterikuukauden pituisen tasoittumisjakson aikana, maksetaan henkilölle korvauksena lisätyötunneilta yksinkertaista tuntipalkkaa tai annetaan vapaana yhdessä sovittavana ajankohtana esimerkiksi vuosiloman yhteydessä.

2 § **Työvuoroluettelo**

Vuorokautinen säännöllinen työaika määräytyy viimeistään marraskuun aikana seuraavaksi kalenterivuodeksi julkaistavan työvuoroluettelon mukaan.

Työvuorojärjestelmä perustuu säännönmukaisesti toistuviin 11, 12 tai 12,5 tunnin pituisiin varsinaisiin työvuoroihin siten, että kahden

päivävuoron (P) jälkeen on kaksi yövuoroa (Y) ja näiden neljän työpäivän jälkeen seuraavaan keskimäärin 6 -8 vapaapäivän pituiseen ajanjaksoon sijoitettaviin T-vuoroihin (T).

Lisäksi verkonhallintakeskuksessa on käytössä vuorot (I) ja (R). I- ja R-vuorot koskevat vain verkonvalvoja. I-vuoron työaika on 12.00 - 00.30 ja R-vuoron työaika on klo 08.00 - 20.30. I-vuoro sijoitetaan normaalisti P- ja Y-vuorojen väliin: (PRIY).

Mikäli lähetyksenvalvontaan liittyviä tehtäviä on tarve tehdä muulloin kuin I ja R- vuoron aikana (käytännössä P- ja Y-vuorojen aikana), kyseessä on normaalin lähetyksenvalvonnan poikkeustilanne, jolloin lähetyksenvalvonnan työtehtävistä sovitaan erikseen työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Poikkeustilanteessa (esimerkkitapauksia: uuden klippiversion noutaminen, playlistin muokkaaminen, playout -vikatilanteiden selvittäminen) lähetyksenvalvonnan työstä maksetaan I/R-vuorolisän suuruinen korvaus.

Julkaistun työvuoroluettelon varsinaisiin työvuoroihin (P, Y, R ja I) saa työnantaja tehdä välttämättömiä muutoksia työaikalain 30 §:n 2 momentin mukaisilla perusteilla ja muutoksesta on ilmoitettava viimeistään neljä viikkoa ennen.

Työvuoroluetteloon merkityn T-vuoron pituus on 7,5 tuntia ja niitä merkitään julkaistuun kalenterivuoden työvuorolistaan arkipäiville alustavasti niin paljon, että henkilön vuotuinen säännöllinen työaika tulee täyteen.

T-vuoron työaika on klo 8-16, ellei sitä koulutukseen osallistumisen tai vastaavan syyn perusteella ole tarkoituksenmukaista muuttaa tai ellei sitä muutoin muuteta jäljempänä kuvatulla tavalla. T-vuorolla pyritään varaamaan jaksotyössä oleville kohtuulliset mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen.

Työvuorolistan mukainen T-vuoro voidaan siirtää toiselle saman tai eri vapaajakson arkipäivälle T-vuoroksi tai peruuttaa vuoro muuttamalla se vapaapäiväksi ilmoittamalla siitä henkilölle viimeistään hänen edellisen varsinaisen P -työvuoronsa aikana.

Työvuorolistan mukainen T-vuoro voidaan muuttaa samana päivänä tehtäväksi päivävuoroksi (P) ilmoittamalla siitä henkilölle hänen edellisen varsinaisen työvuoronsa (P/Y) aikana tai viimeistään tämän T-vuoron alkaessa toimihenkilön suostumuksella.

Työvuorolistan mukainen T-vuoro voidaan muuttaa samana päivänä tehtäväksi I-,R- tai yövuoroksi (I/R/Y) ilmoittamalla siitä henkilölle viimeistään hänen edellisen varsinaisen P -työvuoronsa aikana.

Tarkemmasta I- ja R-vuoron soveltamisesta on laadittu paikallinen testulkintaohje (Digita Oy:n verkonhallintakeskuksen työvuorojärjestelyt

koskien lähetyksenvalvontaa 1.1.2011 alkaen – I ja R vuorojärjestely verkonvalvojat).

3 § Lepoajat

Työpäivänä on päivittäistä lepoaikaa puoli tuntia. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa ja jos vuorokautista lepoaikaa ei tämän vuoksi voida antaa, järjestetään tilaisuus aterioida työn aikana.

Vuorokautinen yölepoaika on 10 tuntia. Lepoajan tilapäisestä lyhentämisestä säädetään työaikalaissa.

Vuorokautista yölepoaikaa lyhentävästä työstä suoritetaan tuntipalkkaan 100 %:n lisä, johon lisäksi sisältyy ilta- ja yötyökorvaus.

Viikottainen lepoaika on varsinaisten työvuorojen (P/Y) väliin sijoittuvan vapaapäiväjaksoson aikana toteutuva vähintään 54 tunnin mittainen yhdenjaksoinen vapaa-aika. Viikkolevon ei tarvitse toteutua jokaisen kalenteriviikon aikana, eikä sen sijoittumista tarvitse merkitä etukäteen työvuorojärjestelmään.

Viikottaista lepoaikaa lyhentävästä työstä suoritetaan tuntipalkkaan 100 %:n lisä, johon lisäksi sisältyy ilta- ja yötyökorvaus.

4 § Ylityö

Ylityötä on työ, joka tehdään työnantajan aloitteesta ja toimihenkilön suostumuksella yli 1§:n 3 momentissa määritellyn lisätyöajan lisäksi kalenterikuukaudessa.

Ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettua palkkaa.

Ylityön tekemisestä on sovittava toimihenkilön kanssa mahdollisimman aikaisin.

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia kokonaan tai osittain vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta.

5 § Hälytystyö

Jos henkilö hälytetään P/Y/I/R –vuoroon työvuorojärjestelmän mukaisena vapaapäivänään, maksetaan hänelle työehtosopimuksen 14§:n

mukainen hälytyskorvaus ja työaika on 1§:n mukaisesti tasoittumisjakson lisätyötä tai 4§:n mukaista kalenterikuukauden ylityötä.

Työvuorojärjestelmän mukaisena vapaapäivänä tehdyiltä lisätyötunnilta (P/Y/I/R -vuoro) maksetaan 35% korotettua tuntipalkkaa edellyttäen, ettei samalta ajalta makseta vuorokausi- tai viikkolevon lyhentymisen, sunnuntaityön tai ylityön perusteella 100%:lla korotettua tuntipalkkaa.

6 § Ilta- ja yötyö

Ilta- ja yötyötä on työ, joka tehdään kello 20.00 ja 08.00 välisenä aikana. Ilta- ja yötyöstä maksetaan 35%:n lisä tuntipalkkaan. Pyhänä tehtävästä ilta- ja yötyöstä lisä maksetaan kaksinkertaisena.

7 § Työtuntijärjestelmän muuttamisesta aiheutuvan haitan korvaaminen

Mikäli työtuntijärjestelmään merkittyä päivä- tai yövuoroa on työnantajasta johtuvasta syystä muutettu asianomaisen henkilön suostumuksella 2 §:n 3 momentin perusteella, maksetaan tällaisesta muutoksesta aiheutuvasta haitasta korvauksena

- a) tuntipalkka kahdelta tunnilta, mikäli muutos koskee työvuoron muuttamista saman vuorokauden sisällä alkavasta aamuvuorosta yövuoroksi tai toisin päin tai T-vuoron muuttamista työntekijän suostumuksella P-, I-, R- tai Y-vuoroksi ilmoittamalla muutoksesta myöhemmin kuin 2§:n mukaisesti edellisenä P/Y-vuorona.
- b) tuntipalkka kolmelta tunnilta, mikäli työvuoro (P/R/I/Y) siirretään samanmittaisena kokonaan toiselle päivälle.

Työvuorojärjestelmän muuttamisesta ei makseta samanaikaisesti hälytystyökorvausta.

8 § Työsopimuksen alkaminen ja päättyminen

Työsuhteen/tehtävän alkaessa ja / tai päättyessä lasketaan työsuhteen aikainen työvelvoitteen ja lisätyön määrä noudattaen soveltuvin osin sitä, mitä edellä 1§:ssä on määrätty ja mahdolliset lisä- ja ylityötunnit maksetaan 1§:n ja 5§:n mukaisesti.

9 § Muut työaikamääräykset

Lisäksi sovelletaan työehtosopimuksen sunnuntaityötä koskevaa 10 §:ää, varallaoloa koskevaa 12 §:ää, hälytystyötä koskevaa 14 §:ää.

Paikallisesti sopien voidaan tehdä edellä sovitusta poikkeavia sopimuksia. Lisäksi paikallisesti sopien voidaan tehdä edellä R-vuoron ajankohdasta (alkamis- ja päättymisaika) sovitusta poikkeavia sopimuksia viimeistään 31.3.2011 mennessä.

Verkonvalvojien ja operaattorien lukumäärän mahdollisesti muuttuessa voidaan lisähenkilöstön työvuorot suunnitella 2§:stä poikkeavalla tavalla.

Sopijapuolet seuraavat edellä sovitun toimivuutta käytännössä ja voivat tarvittaessa antaa tarkempia tulkintaohjeita tai sopia työehtosopimuksen liitteenä voimaan jäävän jaksotyöliitteen käyttöön otosta.

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