

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO -
MTHL:n TYÖNANTAJAT RY:n

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:n

välinen

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

15.2.2023 - 30.11.2024

ISBN: 978-952-238-314-3
PDF: 978-952-238-315-0

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 15.2.2023

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry Teollisuusliitto ry

Marjo Veitonmäki
Markku Kuusisto
Hannu Koret
Jari Mustikkamaa
Sami Ollikainen
Harri Parkkinen
Saija Pöyhönen
Eero Salmi
Vesa Tähtinen
Jaakko Virtanen
Heli Manninen
Tapio Toivonen

Riku Aalto
Turja Lehtonen
Hannu Honkasalo
Ahti Järvinen
Juhani Miettinen
Kristian Toikka
Jari Leppäkangas
Pasi Karttunen
Kari Lähteenmäki

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 9.2.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 15.2.2023.

2 Palkkojen tarkistaminen

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2023

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 15.3.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työntekijälle maksetaan kertaluontoisena vuodelta 2023 kertakorvaus 355 euroa, jonka kustannusvaikutus on keskimäärin 1,0 % säännöllisen työajan ansiosta. Kertakorvaus ei korota aikapalkkoja. Kertakorvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

- Kertakorvaus maksetaan niille teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen kunkin erän maksupäivänä.
- Kertakorvaus maksetaan maaliskuussa työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Lisäksi siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 3,5 % yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2024

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 19.1.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin

kin viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,5 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 29.2.2024 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen pätevyyslisä

Sovittiin, että henkilökohtaiset pätevyyslisät (hpl) säilyvät yleiskorotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruisina.

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.

3 Palkkaluvut, urakkahinnoittelutaulukot, vuorotyölisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset ennen niiden korottamista

Työehtosopimuksen mukaiset uudet työkohtaiset palkat, alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja opiskelijoiden palkat, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset tulevat voimaan vasta työehtosopimuksessa erikseen sovitun ajankohdan jälkeen.

4 Palkkaus

Liitot käynnistävät kokeilun paikallisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta. Kokeilu toteutetaan työehtosopimuskauden aikana, kuitenkin enintään vuoden 2025 loppuun saakka.

Paikallisesti voidaan sopia muustakin palkkausjärjestelmästä kuin mitä 4 ja 5 pykälissä säädetään. Paikallisesti sovitun palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään töiden vaativuusryhmittelyn TVR 1:sen työkohtaisen palkan suuruinen lisätynä 3 prosentilla poikkeuksena tämän pykälän 4 momentin tarkoittamien erityisryhmien palkat. Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti. Paikallisen palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Irtisanottaessa paikallinen palkkausjärjestelmää koskeva sopimus tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen käydä neuvottelut irtisanomisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen sopimuksen irtisanomista. Irtisanomisajan jälkeen siirrytään työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään ja ennen paikallista palkkausjärjestelmää käytössä olleisiin henkilökohtaisiin aikapalkkoihin. Tässä yhteydessä tehdään henkilökohtaisten aikapalkkojen korotukset ja tarkistukset työehtosopimuksen mukaisesti paikallisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta alkaen.

5 Työaikakysymykset

Liitot käynnistävät kokeilun työaikamääräyksiin sekä työaikajärjestelyihin liittyen. Kokeilu toteutetaan työehtosopimuskauden aikana, kuitenkin enintään vuoden 2025 loppuun saakka.

Paikallisesti sopien voidaan työpaikalla poiketa työehtosopimuksen 8 pykälän määräyksistä päivä- ja kaksivuorotyötä koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä.

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen työaikamääräyksistä, sopimuksen keskeinen sisältö on saatettava liitoille tiedoksi ennen paikallisen sopimuksen käyttöönottoa.

Kokeilun tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Sovittaessa paikallisesti työehtosopimuksen 8 pykälän määräyksistä toisin, menetellään seuraavasti:

- pääluottamusmies ja työnantajan edustaja sopivat kirjallisesti poikkeamisen yleisistä edellytyksistä (kehyssojimus) ja
- työntekijä voi puolestaan sopia esimiehensä kanssa kirjallisesti kehyssojimuksen yksityiskohtaisesta toteuttamisesta.

Liitot tarvittaessa avustavat uusien työaikajärjestelyjen käyttöönotossa ja tarkastelevat syksyllä 2024, onko kokeilun aikana olevien kokemusten tai muun valmistelun perusteella mahdollista sopia tarvittavista muutoksista voimassa olevaan työehtosopimukseen.

6 Työryhmät

Liitot asettavat seuraavat työryhmät:

- palkkaus- ja työaikakysymykset

7 Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Marjo Veitonmäki, Markku Kuusisto, Riku Aalto ja Turja Lehtonen tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi *Tapio Toivonen*

Tarkastettu *Marjo Veitonmäki* *Markku Kuusisto*

Riku Aalto *Turja Lehtonen*

Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n
Työnantajat ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

15.2.2023 - 30.11.2024

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan alempana mainituin poikkeuksin Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry:n teollisuuseristys- ja rakennuspeltialan jäsenrytysten ja niiden kaikkien työntekijäin välisiin työsuhteisiin.

MTHL:n jäsenrytykset voivat harjoittaa muun muassa teollisuuseristystä, rakennuspeltityötä, telinetyötä sekä muita näihin rinnastettavia töitä.

Mikäli jokin muutakin kuin teollisuuseristystä ja rakennuspeltityötä harjoittava työnantaja on ainoastaan jonkun osaston osalta Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry:n jäsen, sovelletaan tätä sopimusta vain mainitun osaston työntekijöiden työsuhteisiin edellä mainituin perustein.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

2 §

Pykälä kumottu, keskusjärjestösopimukset viety osaksi työehtosopimusta.

3 §

Työsuhdetta koskevat määräykset

Mom. 1. Irtisanottaessa ja lomautettaessa työntekijöitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajain ja Metallityöväen Liiton välillä 21.6.2007 solmittua sopimusta irtisanomisen ja lomautuksen perusteista.

Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

Työnantajan irtisanoessa työsuhteen

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika	Irtisanomisajat työnantajan irtisanoessa
enintään 1 vuosi	2 viikkoa	
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	4 viikkoa	
yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta	6 viikkoa	
yli 10 vuotta mutta enintään 15 vuotta	2 kuukautta	
yli 15 vuotta	3 kuukautta	

Työntekijän irtisanoessa työsuhteen

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika	Irtisanomisajat työntekijän irtisanoessa
enintään 1 vuosi	1 viikko	
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa	
yli 5 vuotta	1 kuukausi	

Koeaika määräytyy työsuhteen 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeaika

Mom. 2. Jos paikalliset osapuolet yhteisesti toteavat, että sääolosuhteet, sääolosuhteista johtuva lomaus, sade tai lämpötila estävät työntekijän kanssa sovitun työn suorittamisen, työnantajan tulee pyrkiä järjestämään muuta työtä. Jos muun työn järjestäminen ei ole mahdollista, on työnantajalla oikeus lomauttaa työntekijä ilmoittamalla siitä viimeistään työpäivän tai työvuoron alkaessa.

Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle eikä edellä mainitusta syystä ole voinut ryhtyä työhön, maksaa työnantaja matka-ajan palkan ja matkakustannusten korvauksen työehtosopimuksen mukaisesti, jos

työpaikka sijaitsee edellä mainitussa sopimuksessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.

Sinä aikana, kun työntekijä on työnantajan palveluksessa, hänellä ei ole oikeutta urakoida omaan laskuun tai tehdä alansa töitä jollekin toiselle työnantajalle.

II PALKAT JA PALKKAPERUSTEET

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa mahdollisuudesta palkkaukseen liittyviin työpaikkakohtaisiin kokeiluihin, joilla poiketaan työehtosopimuksen 4 ja 5 §:n määräyksistä.

4 §

Työkohtaiset tuntipalkat

Mom. 1. Työnvaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) 1.4.2023 alkaen seuraavat:

TVR 1	Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta työpaikalla tapahtuneen opastuksen jälkeen.	1065
TVR 2	Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen melko vaikeaa. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	1150
TVR 3	Työnteon yhteydessä joudutaan toisinaan suunnittelemaan suorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmiä joistakin mahdollisista vaihtoehdoista. Työ vaatii 1-2 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	1242
TVR 4	Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta. Työ vaatii 2-5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	1342
TVR 5	Työ edellyttää harkintaa koskien työn yksityiskohtaista suorittamista. Työ vaatii yli 5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää suurta huolellisuutta ja työlle on ominaista itsenäisten ratkaisujen teko.	1449

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työn vaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (senttiä/tunti) 1.2.2024 alkaen seuraavat:

TVR 1	1086
TVR 2	1173
TVR 3	1267
TVR4	1368
TVR 5	1478

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Mom. 2. Työn vaativuuden määrittäminen

Työn vaatima oppimisaika

Oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima suoritusvarmuus, normaali suoritustaso ja työnkulun edellyttämä harkinta keskimäärin saavutetaan. Oppimisaika määritetään työkohtaisesti selvittämällä, mikä on tarpeellisen koulutuksen ja käytännön kokemuksen vaatima aika.

Oppimisajan määrittämisessä perusteena on yksinomaan työn vaatima oppimisaika.

Oppimisaika ei määrydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

Työn edellyttämä vastuu

Työn edellyttämällä vastuulla tarkoitetaan vastuuta, joka työntekijälle aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuudesta, tuotteesta tai suoritteesta ja työvälineistä.

Työolosuhteet

Työt tehdään aloille tavanomaisissa työolosuhteissa. Kaikki työolosuhteista ja materiaaleista johtuvat tekijät on huomioitu työkohtaisissa palkoissa.

Työkohtaiset tuntipalkat 1.2.2024

Oppimisaika

Vastuu

Työolosuhteet

Ohjetöiden työnvaativuusryhmät

Rakennuspelti- ja teollisuuseristysaloilla esiintyvien eräiden töiden työnvaativuusryhmät.

Töiden, joita ei ole mainittu tässä luettelossa, vaativuusryhmä määritetään työpaikkakohtaisesti sopimuksen mukaisin perustein ja verrataan niitä luettelossa oleviin ohjetöihin.

Työnvaativuusryhmä 1
Helpot ja kevyet aputyöt

Työnvaativuusryhmä 2
Vaativat ja raskaat aputyöt, helpot valmiiden osien asennustyöt, eristysten purkutyöt, telinealamiehen työt, telinetyöt lähtötasolta max. 3m kaidekorkeuteen

Työnvaativuusryhmä 3
Helpot rauditus- ja villoitustyöt, poimulevytyöt, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, osien valmistus tehtaalla, telineasennustyöt

Työnvaativuusryhmä 4
Villoitus, rauditus, eristys, eristeen pellitys, rakennuspeltityö, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, ilmastointityöt, kylmäsolumuovieristykset ja eristystyynyjen teko, vaativat telinetyöt.

Työnvaativuusryhmä 5
Vaativat eristys- ja rakennuspeltityöt, ilmastointityö, rautarakennetyö, eristyksen rauditustyöt, polyuretaanieristyksen peltityöt.

**5 §
Työntekijän palkka ja palkkaustavat****Mom. 1. Perustuntipalkka**

Täysin työkykyinen 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen tekemänsä työn tai tekemiensä töiden vaativuuden (työkohtaisen palkanosuus) ja hänen työsuorituksensa (henkilökohtainen pätevyyslisä) perusteella.

Perustuntipalkka

Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen tuntipalkan perusteella, johon kuuluvat työt edustavat suurinta osuutta tehdyistä töistä.

Työkohtainen palkanosuus

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle säännönmukaisesti kuuluvien töiden vaativuutta.

Töiden ohjauksen periaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuoritustensa paranemisen myötä vaativampia töitä.

Työnvaativuusryhmät

Työnvaativuusryhmiä on viisi: TVR 1, TVR 2, TVR 3, TVR 4 ja TVR 5.

Työntekijän työnvaativuusryhmä määräytyy hänen pääasiassa tekemiensä töiden vaativuuden perusteella.

Mom. 3. Henkilökohtainen pätevyyslisä

Työntekijän henkilökohtaisen pätevyyslisän osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Tekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.

Pätevyyslisä

Ammattitaito Ammattitaito määritellään tarkastamalla työntekijän taitoa suoriutua työn suorittamiseen liittyvistä valintatilanteista, jotka koskevat työkentelytapaa ja työmenetelmiä sekä niiden kehittämistä. Lisäksi otetaan huomioon työntekijän suorittamat ammattitutkinnot.

Monitaitoisuus Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettyä taitoa tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja.

Työtulos ja laatu määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa tulosta ja laatua työssä saavutettuun normaaliin työtulokseen ja vaadittavaan laatuun.

Vastuuntunto ja huolellisuus Näitä tekijöitä määriteltäessä otetaan huomioon ohjeiden määräysten ja työaikojen noudattaminen sekä työpaikkajärjestyksen ylläpito sekä yhteistyö tilaajan kanssa.

Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus on vähintään 3 % ja enintään 25 % työkohtaisesta palkanosuudesta. Työpaikan työntekijöille prosentteina määriteltyjen pätevyyslisien keskiarvon tulee olla 10–15 %:n välillä.

Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruuden määrittää työnantaja käyttäen sopimuksessa olevia perusteita.

Pätevyyslisän määritysajan kohta Henkilökohtainen pätevyyslisä määritellään työntekijälle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen pätevyyslisän määrittämistä työntekijän perustuntipalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

Henkilön suoritettua hyväksytysti ammatti- tai erikoisammattitutkinnon määritellään henkilön pätevyyslisä uudelleen.

Mom. 4. Nuoret työntekijät ja oppilaat

Nuoret työntekijät 1.4.2023 Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (sentiä/tunti) ovat 1.4.2023 alkaen seuraavat

1. oppivuosi	892
2. oppivuosi	937
3. oppivuosi	984
4. oppivuosi	1033

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (sentiä/tunti) ovat 1.2.2024 alkaen seuraavat

Nuoret työntekijät 1.2.2024

1. oppivuosi	910
2. oppivuosi	955
3. oppivuosi	1003
4. oppivuosi	1053

Työpaikkakohtaisesti tunti- ja kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Soveltamisohje:

Edellä momentin 4 taulukossa mainitut palkkaluvut ovat tuntipalkkoja, joita sovelletaan ilman mitään lisä.

Oppilaspalkat lisäkoulutuksesta

Lisäkoulutuksesta sovitun oppisopimuksen työharjoitteluajalta maksetaan oppilaspalkkaa, joka on vähintään 2. oppivuoden palkka. Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan oppilaspalkkaa hänen perustuntipalkkansa työkohtaisen palkan osuutensa suuruusena ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

Oppilaspalkat

Mom. 5. Palkkaustavat

Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.

Palkkaustavat

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Palkkaustavan valinta

Työkohtaisen palkkaustavan valinta perustuu työn ominaisuuksiin ja teknillisiin edellytyksiin. Näitä ovat mm. työn luonne, työmenetelmä ja sen vakiintuneisuus, suoritussuorien täsmällisyys sekä tuotannon häiriöt.

Aikapalkka

Aikapalkkityöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään perustuntipalkan suuruinen.

Soveltamisohje:

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja mahdollisesta yrityskohtaisesta lisästä.

Työkohtaisen palkanosuuden ja henkilökohtaisen pätevyysisän määrityksen (esim. 6 kk välein) jälkeen otetaan työntekijän palkassa käyttöön määrityksen osoittamat perustuntipalkat ja aikapalkat seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Suorituspalkat

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Mikäli työn laatu sen sallii ja jos se teknillisesti on mahdollista, on tuotannon ja ansion kohottamiseksi työntekijöille varattava mahdollisuus suorittaa suorituspalkkatyötä.

Suora urakka Suora urakka on palkkaustapa, jossa koko palkka riippuu välittömästi ja yksinomaan työmäärästä.

Osaurakka Osaurakka on palkkaustapa, jossa on kiinteä ja työmäärästä riippuva muuttuva osuus.

Palkkiopalkka Palkkiopalkka on palkkaustapa, jossa on kiinteä osuus ja työtuloksesta riippuva muuttuva palkkio-osuus. Palkkio-osuuden suuruus määräytyy tuotannon määrän, laadun tai muun tulostekijän perusteella taikka näiden yhdistelmänä.

Suorituspalkkatyön (urakkatyön) hinnoittelu

Urakkatyö tehdään tähän sopimukseen liittyvän urakkahinnoittelun mukaan.

Urakkatyön hinnoittelu

Urakkahinnoittelun ulkopuolella oleva urakkatyö on hinnoiteltava niin, että palkka normaalilla urakkatyövauhdilla työskenneltäessä on 25 % työn työkohtaista palkkaa korkeampi.

Palkkiotyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän palkka on hänen aikaansaadessaan normaalin palkkiotyötuloksen 10 % hinnoitteluperustetta eli työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

Palkkiotyön hinnoittelu

Sellisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista, kuitenkin viimeistään, kun puolet työstä on tehty, urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskeamisen perusteista.

Urakkahinnasta sopiminen

Ellei työntekijä suostu ottamaan vastaan hänelle tarjottua urakkaa, maksetaan työn suorittamisesta työkohtainen tuntipalkka.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Yllä olevan määrityksen perusteella älköön työntekijä perusteettomasti hylätkö työehtosopimuksen mukaisesti hinnoiteltua urakkaa.

2. Mikäli työnantaja ottaa käyttöön uusia työstökoneita, tarveaineita tai parempia työmenetelmiä, voidaan urakkahinnoittelu, sen jälkeen kun asiasta on Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kesken neuvoteltu, muuttaa myös sopimuskauden aikana.

Ryhmäkohtaisissa urakkapalkoissa saa työntekijä osuutensa urakkapalkan muuttuvasta osuudesta, ellei toisin sovita, suhteessa perustun-

Urakkapalkan jako

tipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön.

Urakan keskeytys

Milloin työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun urakan muun työn takia, eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää urakalla, maksetaan työntekijälle keskeytyksen ajalta, kuitenkin korkeintaan kuudelta työpäivältä, hänen keskituntipalkkansa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yllä olevaa määräystä ei sovelleta silloin, kun urakka keskeytyy rakennusteknillisten töiden tai kun urakasta sovittaessa on todettu, että urakan keskeyttää työt, joita ei ole voitu urakoida. Tällaisesta työstä maksetaan aikapalkka.

Odotusajan palkka suorituspalkkatyössä

Odotusajan palkka suorituspalkkatyössä

Jos työntekijä joutuu työmaalla odottamaan työtä tai tarveaineita, on hän velvollinen siitä riittävän ajoissa ilmoittamaan työnantajalle ja suorittamaan odotusaikana muuta alaan kuuluvaa työtä. Jos hän tästä huolimatta omasta syyttään joutuu odottamaan, maksetaan hänelle odotusajalta aikapalkka, jota ei vähennetä urakkahinnasta.

Urakkatyön välillä tehdyt tuntityöt ja odotustunnit on pyrittävä selvittämään päivittäin ja on ne selvitettävä viimeistään tilikausittain.

Urakan mittaus ja urakkavoiton maksu

Urakan mittaus ja urakkavoiton maksu

Kun urakkatyö mitataan, voi työntekijöiden niin halutessa, urakkatyöhön osallisista yksi olla läsnä ja maksetaan hänelle mittausajalta perustuntipalkka, ellei mittausta suoriteta välittömästi työn valmistuttua, vaan työntekijät ovat ehtineet siirtyä uuteen työkohteeseen.

Työtä urakalla tehtäessä tulee työntekijäin tai urakkaryhmän etumiehen saada kirjallinen tiliselvitys, josta ilmenee, millä perusteella urakan kokonaissumma on työhön osallisille jaettu. Myös tulee edellä mainitun saada jäljennös laskelmasta, että urakan kokonaissumma on

urakkahinnoittelun ja erikseen kyseessä olevaa työtä varten sovittujen hintojen mukainen.

Jos urakkatyö kestää yli kaksi kuukautta, maksetaan työntekijöille kuukausittain, mikäli he niin vaativat, arvioitua valmistunutta työn määrää vastaavasta urakkavoitto-osuudesta 30 % urakkaennakkoa.

Urakkatyötä tehtäessä tulee, mikäli se on mahdollista, mittaus suoritaa edellä mainittujen aikajaksojen lisäksi välittömästi urakan valmistuttua ja urakkapohjat on maksettava viikon kuluttua lähinnä seuraavana tilipäivänä.

Suorituspalkkatyössä maksetaan työntekijälle vähintään perustuntipalkka.

Palkkatakuu

6 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti muuta sovita.

*Palkanmaksu-
kausi*

Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, suoritetaan palkanmaksu edellisenä päivänä.

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitoksen välityksellä.

III TYÖNTUTKIMUKSET

7 §

Työntutkimukset

*Työntutkimuk-
sen tarkoitus*

Mom. 1. Menetelmien kehittämisen ja työnmittauksen tavoitteena on parantaa toiminnan tuottavuutta ja sitä kautta yritysten kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Työtä kehitettäessä ja mitattaessa noudatetaan pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimuksen 2 luvun kehittämistoimintaa koskevia periaatteita. Työntutkimukseen liittyviä menettelytapoja on selvitetty myös EK-SAK tuottavuustyöryhmän julkaisussa -Työntutkimuksen käsitteitä, menettelytapoja ja käyttökohteita.

Työpaikoilla, joilla työnantaja käyttää työntutkimuksia, työnantajan tulee antaa työntekijöiden edustajille riittävä selvitys ja koulutus tutkimustavoista sekä siitä, miten tutkimusten tuloksia mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkaukseen.

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

*Työntutkimus
ja työarvo*

Mom. 2. Suorituspalkkauksen yksikköhinnan perustana olevan työn aika-arvon eli työarvon on vastattava työpaikan todellisia olosuhteita ja menetelmiä.

Töille, joiden hinnoittelu perustuu tarkkaan, esim. perusliiketason menetelmän- ja ajanmääritykseen, jonka tarkkuuden ja tason liitot ovat yhteisesti hyväksyneet, sovitaan paikallisesti työkohtaisia tuntipalkkoja suuremmista rahakertoimista.

Osastoilla, joilla työt yleensä on hinnoiteltu työntutkimuksella, työntekijät voivat ehdottaa myös muiden töiden hinnoittelemista tarpeellisen laajuisena suoritettavalla työntutkimuksella. Ellei työnantaja esitä perusteltua syytä toisenlaiseen ratkaisuun, on tutkimus tehtävä mahdollisimman nopeasti.

Mom. 3. Jos työntutkimuksen perusteella määritetystä yksikköhinnasta on syntynyt erimielisyyttä ja työstä suoritetaan tämän vuoksi tarkistustutkimus, selvitetään luottamusmiehelle hänen niin halutesaan tutkimuksen suoritustapa ja tulokset.

*Tarkistus-
tutkimus*

Mom. 4. Pakkotahtisella työllä tarkoitetaan työtä, jossa kone, prosessi, liukutyö tai muut tekijät määräävät etukäteen työn suorittamisajankohdan, suoritustavan, -järjestyksen ja -tahdin ja kuormituksen kiinteyden.

*Pakkotahtinen
työ*

Jos työn pakkotahtisuutta ei voida poistaa työnjärjestelyillä ja työnmuotoilun avulla, on työntekijälle järjestettävä taukoja elpymistä ja henkilökohtaisia tarpeita varten. Tämä ei saa aiheuttaa keskeytystä työn kulussa. Taukoja määriteltäessä on otettava huomioon käytössä olevat henkilökohtaiset apuajat ja muu henkilökohtaiseen elpymiseen käytettävissä oleva aika.

IV TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa mahdollisuudesta työaikaan liittyviin työpaikkakohtaisiin kokeiluihin, joilla poiketaan työehtosopimuksen 8 §:n määräyksistä.

8 §

Säännöllinen työaika

Mom. 1. Säännöllisen työajan pituus

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

Päivä- ja kaksivuorotyö

Työskenneltäessä normaalisti täysaikaisesti eli 40-tuntisin työviikoin, tulee työaika päivä- ja kaksivuorotyössä tasata siten, että se on

vuonna 2023 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa

” 2024 ” 36,3 ”

enintään kalenterivuoden aikana.

*Keskimääräinen
viikkotyö-
aika päivä- ja
kaksivuoro-
työssä*

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 2 momentin määräyksiä.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyö Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liitteen mukaista sopimusta työajasta kolmivuorotyössä.

Mom. 2. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä**1. Työajan tasaaminen**

Työajan tasaa-
minen Työajan tasaaminen toteutetaan momentin 1 mukaisesti keskimääräisiin viikkotyöaikoihin käynti- ja palveluajat turvaten.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskeviksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaika. Keskimääräinen viikkotyöaika voi kalenterivuositain työntekijäkohtaisesti vaihdella riippuen siitä, onko työnantaja tai työntekijä mahdollisesti jäljempänä sovitun mukaisesti siirtänyt tasaamisvapaata seuraavalle vuodelle taikka siitä, onko tasaamisvapaan määrästä paikallisesti sovittu toisin momentin 3 tarkoittamalla tavalla.

Tasaamis-
vapaan
antaminen

Keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu antamalla työajan tasaamisvapaata 12,5 päivää kalenterivuodessa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Ellei työpaikalla toisin sovita, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopia toteuttaa myös lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaika taikka eri työajan tasaa- misvaihtoehtoja yhdistelemällä.

Ellei työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita.

Työnantaja voi siirtää tasaamisvapaan annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä. Työnantaja ja työnteki-

jä voivat sopia tasaamisvapaan siirtämisestä annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden loppuun mennessä. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys tasaamisvapaiden siirtokäytännöistä.

Siirtää voidaan sellainen tasaamisvapaa, josta tasaamislisää ei ole maksettu. Siirretyn tasaamisvapaan osalta tasaamislisä maksetaan vapaan pitämisen yhteydessä. Siirrettävän tasaamisvapaan määrästä ja tasaamislisän maksamisajankohdasta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin.

Soveltamisohje:

Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaututaan lomauttamiseen.

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esim. kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työsasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

2. Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamisesta keskimääräiseen viikkotyöaikaan aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 6,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituihin tehtävissä.

Työajan tasaa-
misesta joh-
tuvan ansion
vähentymisen
korvaaminen

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 9 §:n 6 momentin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan sillä palkanmaksukaudella, jolloin tasaamisvapaa pidetään, ellei paikallisesti muuta sovita.

Kuukausipalkka ja työajan tasaaminen

3. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettu työajan tasaaminen toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta.

4. Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

Mom. 3. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaika koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. vuoden eri aikoina, tuotanto-osastoittain, kone- tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erilaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaviksi.

Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. momentin 1. kappaleesta poikkeavasti;
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankki-sopimuksessa;
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen;
4. vuorokautisen työajan lepoaika;
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen.

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä

A. Aloite ja sopimisen perusteet

Aloitteen sopia säännöllisen työajan lisäämisestä voi tehdä joko työnantaja tai työntekijöiden edustajana pääluottamusmiehes tai palveluvuosilisää koskien yksittäinen työntekijä.

Perusteita tällaiselle sopimiselle voivat muun muassa olla:

- työvoiman lisätarve ja mahdollisuus ohjata työtä yrityksen omille ammattityöntekijöille
- vajaatyöllisyystilanne
- työntekijän oma toive

B. Työajan lisääminen

Työajan lisäämiseksi paikallisesti voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia (kehysopimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa toisin työajan tasaamisvapaa määrästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta.

Kehysopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi: monestako tasaamisvapapäivästä sovitaan menettelytavat muutostilanteissa etukäteen työtuntijärjestelmään merkittyjen tasaamisvapaiden sopiminen työajaksi milloin sopimus tehdään ja sopimuksen voimaantulo

Sopimukset on tehtävä kirjallisesti ja ne voivat koskea kalenterivuotta kerrallaan. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys sopimiskäytännöistä.

Mikäli kuukausipalkkaisen työntekijän työajan tasaamisvapaa määrästä tai antamisesta on tämän sopimuskohtan mukaisesti toisin sovittu, hänelle maksetaan erillinen kiinteä kuukausikorvaus kaikilta kalenterikuukausilta. Sitä ei oteta huomioon muiden palkkaerien laskennassa.

Erillisen kiinteän kuukausikorvauksen suuruus lasketaan seuraavan kaavan mukaan

kuukausipalkka * 0,051 * työajaksi sovitun tasaamisvapaan määrä
100 tuntia (12,5 päivää)

C. Työajan vähentäminen

Työajan vähentämiseksi voidaan työnantajan ja työntekijän välillä vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisa tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen – tarkemmat määräykset asiasta on työehtosopimuksen 13 §:n 6 momentissa.

Mom. 4. Työtuntijärjestelmä

Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä enintään vuoden pituinen ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Mikäli säännöllisen työajan sijoittumisen yksityiskohtainen ilmoittaminen työtuntijärjestelmässä koko tasoittumisjaksoksi on sen pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeata, voidaan työtuntijärjestelmä tältä osin laatia lyhyemmäksi ajaksi.

Työtuntijärjestelmän laadinta

Vapaapäivien sijoittelu

Työtuntijärjestelmää laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä, sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muu-

toksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Soveltamisohje:

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

Tilapäisen muutoksen määrittelmä

Mom. 5. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

Ellei paikallisesti ole 3 momentin mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

1. Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätyössä klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen (viikkolepokorvauksen) laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

2. Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaikaa.

3. Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan. Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

Mom. 6. Vuorotyölisät

*Vuorotyö- iltaja yötyölisät
1.4.2023*

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltaja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen:

Vuorotyö, iltaja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22)	129 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06)	239 senttiä/tunti

*Vuorotyö- iltaja yötyölisät
1.2.2024*

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltaja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen, ellei vuorotyölisän maksamisesta tai sen suuruudesta paikallisesti ole muuta sovittu:

Vuorotyö, iltaja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22)	132 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06)	244 senttiä/tunti

Vuorotyölisä katsotaan myös sopimuksen mukaan suoritetuksi, milloin vuorokautta kohti maksettu lisäkorvaus eri vuoroilla muullakin tavalla jaettuna yhteensä vastaa yllä mainittuja määriä.

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan, jos vuorotyöntekijä tekee vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä työtä, joka muutoin työtuntijärjestelmän mukaan on järjestetty säännölliseksi vuorotyöksi.

Vuorotyölisän ylityökorvaus sisältyy tämän työehtosopimuksen 9 §:n 6 momentin mukaisen keskituntiansion perusteella lasket-

tavaan ylityölisään. Vuorotyöntekijälle suoritetaan näin ollen ylityöajalta vuorotyölisä yksinkertaisena.

Mom. 7. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä:

Työaikaa koskevat yleiset määräykset

1. Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

3. Peseytyminen

Peseytymistä varten saa työntekijä, mikäli työn teknillinen laatu ei sitä estä, lopettaa työnsä 5 minuuttia ennen ruokataukoa ja ennen päivittäisen työajan päättymistä. Mainittua 5 minuutin aikaa ei saa väärinkäyttää.

4. Kahvitauko

Jos paikallisesti ei muuta sovita, työntekijällä on oikeus kahteen kahvitaukoon päivässä, mikäli 10 minuuttia pitempää työnkeskeytystä ei synny.

Kun työaika on alle 8 tuntia vuorokaudessa, työntekijällä on oikeus yhteen kahvitaukoon.

5. Jaksotyö (periodityö)

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n mukaan.

6. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen tai

sopimalla paikallisesti.

Mom. 8. Työaikapankki

1. Käsite ja tarkoitus

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöön otettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämistä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

2. Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. keitä sopimus koskee;
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu;
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät;
4. työaikalaidon säästämistä- ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella;
5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan;
6. työajan tasoittumisjakson pituus;
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

3. Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämistä- ja lainaamisraajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Tuntirajat, tasoittumisjakso

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

4. Työsuhteen päättymisen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Menettely työsuhteen päättyessä

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.

5. Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikalaidojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Sopimuksen irtisanominen

6. Työaikapankki kolmivuorotyössä

Tämän momentin määräyksiä voidaan soveltaa myös kolmivuorotyössä.

Mom. 9. Työaikalain noudattaminen

Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

9 §

Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ

Mom. 1. Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin ja maksetaan siitä paitsi työpalkkaa, lain edellyttämää alla mainitun tavoin laskettua ylityölisää.

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaisissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso. Tarkastelujakso alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

Vuorokautinen ylityö

Mom. 2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 8 §:n 1 momentin 1. kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 8 §:n 4 momentin mukaisesti sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on työehtosopimuksen 8 §:n 4 momentin nojalla järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Viikkoylityö

Mom. 3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 8 §:n 1 momentin 1 kappaleen mukaan määräytyvän

säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Keskeytymättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (TES-ylityö)

Mom. 4. Arkipyhäviikkoina, jolloin työntekijä on ollut työssä kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, maksetaan hänelle tämän lisäksi tehdystä ylityöstä siten kuin viikoittaisesta ylityöstä, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellisen kappaleen perusteella tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, suoritetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena.

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 17 §:n 7 momentin mukaisin edellytyksin.

Mom. 5. Mikäli työntekijällä työajan tasaamisen, vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjes-

*Viikkotyöaika
yli 40 t/vko*

*Viikoittaisen
ylityön kor-
vaaminen*

TES-ylityö

*TES-ylityö
eräissä tilan-
teissa*

Ylityö

*Työajan enim-
mäismäärä*

*Vuorokautinen
ylityö*

*Vuorokautisen
ylityön kor-
vaaminen*

*Viikkotyöaika
40 t/vko*

telmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

Ylityöstä maksettava lisä, keskituntiansio

Mom. 6. Ylityöstä maksettava lisä maksetaan kunkin työntekijän säännöllisenä työaikana saaman keskituntiansion perusteella siten, että helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana suoritettua työstä lisä perustuu työntekijän edellisen vuoden viimeisen vuosineljänneksen keskituntiansioon, touko-, kesä- ja heinäkuun aikana suoritettua työstä työvuoden ensimmäisen vuosineljänneksen, elo-, syys- ja lokakuun aikana suoritettua työstä saman vuoden toisen vuosineljänneksen sekä marras-, joulukuun ja tammikuun aikana suoritettua työstä kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansioon.

Yllä mainitut kuukausijaksot lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan huomioonottaen, että tilikauden jakautuessa kahdelle vuosineljännekselle tai kahdelle yllämainituista maksukausista, se luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja. Milloin keskituntiansio on perustuntipalkkaa pienempi, maksetaan ylityöstä perustuntipalkan mukaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Momentissa 6 tarkoitettuun keskituntiansioon säännöllisenä työaikana sisältyy urakka- tai aikatyössä saatu ansio huomioonottaen mahdollinen vuorotyölisä.

Edellä mainittu keskituntiansio saadaan jakamalla työntekijän 6. momentin mukaan kulloinkin kysymykseen tulevan vuosineljänneksen aikana saama edellisen kohdan mukaan muodostuva ansio, ylityölisää ja sunnuntaityökorotusta lukuunottamatta, saman vuosineljänneksen työtuntien kokonaislukumäärällä.

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljännesten osalle jakautuneesta urakasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa

suoritettujen työtuntien osoittamassa suhteessa ko. vuosineljännesten kesken.

Mom. 7. Vastatulleelle työntekijälle maksetaan ylityölisää korkeintaan neljän kuukauden aikana perustuntipalkkansa mukaan.

Uudet työntekijät

Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsité

Mom. 8. Paikallisesti voidaan 2 ja 3 momenteista poiketen sopia siitä, että ylityölisä määräytyy tämän momentin mukaisesti. Jos yhdestä ylityökäsitéestä on paikallisesti sovittu voimassa olleen työehtosopimuksen perusteella, noudatetaan tuolloin tehtyä sopimusta, ellei muusta sovita.

Yksi ylityökäsité

1 Paikallisesti sovitaan ylityölisän suuruudesta jäljempänä olevista vaihtoehdoista valiten:

a) Ylityölisä maksetaan 55 %:n suuruusena kaikilta ylityölisään oikeuttavilta tunneilta.

b) Ylityölisä maksetaan sadalta ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 50 %:n suuruusena ja seuraavilta 100 %:nsuuruusena.

c) Ylityölisä maksetaan viideltäkymmeneltä ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 35 %:n suuruusena, seuraavalta sadalta tunnilta 65 %:n suuruusena ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:n suuruusena.

d) Ylityölisän suuruus ja mahdollinen tunteihin perustuva porrastus sovitaan paikallisesti edellä mainittuja esimerkkejä mukaillen.

Paikallista sopimusta laadittaessa selvitetään riittävän pitkältä ajanjaksoilta työpaikan nykyisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja ratkaisun tavoitteet, jotka voivat liittyä mm. monipuolisten työaikajärjestelyiden edistämiseen, kustannusten hallintaan ja ylityön korvaamista koskevien periaatteiden yksinkertaistamiseen.

Selvitys ylityöstä paikallista sopimusta laadittaessa

Jos ylityölisän suuruus perustuu porrastettuun järjestelmään, voi tuntirajojen seuranta-ajanjakso olla enintään vuoden pituinen.

Paikallinen sopimus koskee tämän pykälän 2 ja 3 momenteissa tarkoitettua ylityötä sekä 4 momentissa tarkoitettua tes-ylityötä.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta 9 momentin mukaiseen sunnuntaityökorotukseen tai 10 momentin mukaiseen viikkovapaakorvaukseen.

- 2 Mikäli ylityön korvaamisesta ei muuta sovita, ylityö korvataan 1 akohdan mukaisesti, ellei riittävän pitkältä ajalta laskettu työpaikan keskimääräinen ylityölisäprosentti ole tätä suurempi.

Pöytäkirjamerkintä:

Työpaikan keskimääräinen ylityöprosentti lasketaan seuraavasti:

Työntekijöille kertyneiden ylityöprosenttien summa jaetaan ylityölisään oikeuttaneiden tehtyjen työtuntien summalla.

Työntekijöille kertyneiden ylityöprosenttien summalla tarkoitetaan kulumassa olevana vuonna sopimuksentekohetkeen mennessä ja tätä edeltävänä vuonna kertyneitä ylityöprosentteja.

Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan ylityölisään oikeuttaneiden työtuntien summaa vastaavalta ajalta.

- 3 On suositeltavaa, että työpaikalla arvioidaan esimerkiksi vuosittain ylityökorvausjärjestelmän toimivuutta ja tavoitteiden toteutumista. Arvion perusteella päätetään mahdollisista muutoksista paikalliseen sopimukseen.
- 4 Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti.
- 5 Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan.

Soveltamisohje:

Määräaikainen sopimus tulee kyseeseen lähinnä niissä tapauksissa, joissa ylityön korvaamistapaa koskevan sopimuksen käyttö rajoittuu vain osaan työntekijöitä tai on voimassa vain tietyn paikallisesti sovitun työaikajärjestelyn kestoajan.

Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei siitä ole muuta sovittu. Jos käytössä on tehtyjen ylityölisään oikeuttavien tuntien mukaan porrastettu korvaamistapa, sopimus päättyy kuitenkin aikaisintaan sen seurantajakson päättyessä, joka lähinnä seuraa sopimuksen irtisanomisajan päättymistä, ellei muusta sovita.

Ellei paikallisen sopimuksen voimassaolon päättyessä ole päästy yhteisymmärrykseen uudesta ylityölisän määräytymistavasta, noudatetaan momenttien 2 ja 3 mukaisia korvaamistapoja.

- 6 Paikallista sopimista tukevaa aineistoa on liittojen kotisivuilla www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

Sunnuntaityö

Mom. 9. Sunnuntaina ja muuna juhlapäivänä suoritettu työ, jota sanottuina päivinä tehdään huomioonottaen, mitä edellä momentin 1 mukaisesti vuorokauden vaihtumisesta on sovittu, on sunnuntaityötä, josta palkan lisäksi lain mukaan maksettavana korotuksena suoritetaan tämän pykälän 6 momentin mukaan laskettu keskituntiansio.

Sunnuntaityö

Arkipyhiksi keskeytyvissä työaikamuodoissa voi pääluottamusmies tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvan juhlapäivän (uudenvuodenpäivä, loppiainen, vappu, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) osalta kirjallisesti sopia sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta. Tämä mahdollistaa säännöllisen työajan siirron kustannusneutraalisti työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle.

Viikkolepo ja viikkolepokorvaus

Mom. 10. Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikkolepo) ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Viikkolepo

Viikkolepo korvaus

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, jonka vuoksi työtuntijärjestelmästä ilmenevä viikkolepo ei toteudu, korvataan viikkolevon aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkolevon aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita.

Työntekijän suostumuksella voidaan viikkolepokorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkolepo olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkolepopäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkolepo antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus.

Pöytäkirjamerkintä:

Viikkolevon ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon vuoksi. Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkolepo 9 §:n 10 momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkolepoaan muutoin.

VERINÄISET KORVAUKSET**10 §****Työskentely tehdasalueen ulkopuolella****Mom. 1. Yleisiä määräyksiä***Matkustamisvelvollisuus*

Työtehtävien edellyttämät matkat tehdään tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

Matka-aika

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan, ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katso-

taan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Soveltamisohje:

Matkaan katsotaan kuuluvan myös se välttämätön odotus, joka julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuen liikennevälineestä toiseen vaihdettaessa saattaa aiheutua.

Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

Vakinainen työpaikka

Jos työntekijä joutuu jatkuvasti työskentelemään yrityksen toiminnan luonteen vuoksi eri työpaikoilla, työnantajan tulee työhönoton yhteydessä selvittää työntekijälle hänen vakinainen työpaikkansa tätä pykälää sovellettaessa. Mikäli tähän määritykseen vaikuttavat seikat olenaisesti muuttuvat, työnantajan tulee antaa työntekijälle tästä selvitys.

Mom. 2. Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta työkomennuksesta syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista siten kuin jäljempänä tässä momentissa sanotaan.

a) Matkakustannukset

Kaikki komennuspaikalle tai sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikalle matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat toisessa luokassa, matkavarakustannukset sekä, jos matkustetaan yöllä, makuupaikkalippujen hinnat toisessa luokassa.

Korvaus matkustuskustannuksista

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Oman auton käyttö

b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

Korvaus matka-ajalta Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle henkilökohtaista aikapalkkaa.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, edellä mainittua korvausta ei makseta klo 21.00–07.00 väliseltä ajalta.

Päivittäinen komennus, yli 55 km

Tapauksissa, joissa työnantaja määrää työntekijän komennuskohteeseen, joka on yli 55 kilometrin etäisyydellä vakinaisesta työpaikasta, jonne hän kulkee kotoa päivittäin ja kodin ja työtekemispaikan välinen työmatka on yli 55 kilometriä, menetellään seuraavasti:

Työnantaja maksaa matkakustannukset ja matka-ajan palkan siitä yhdensuuntaisesta työmatkan osuudesta, joka ylittää 20 km.

Matka-ajan korvaamista koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

c) Päiväraha

Päivärahan maksamisen edellytykset

Kun työtekemispaiikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 55 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 12 tuntia.
- Osapäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.
- Ateriakorvaus maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.
- Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaa- vuorokaudesta, joka käsittää vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan osapäiväraha.

Matkavuorokausi

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy työntekijän palatessa työmatkalta työpaikalleen.

tai asunnolleen.

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa. Vahvistetut päivärahamääräykset löytyvät liittojen kotisivuilta www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

Päivärahan määrä

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuollalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

Päivärahan vähennykset

Soveltamisohje:

Kun työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka tai asunto, ei ole merkitystä, onko se työnantajan tai jonkun muun, esim. tilaajan järjestämä.

d) Ateriakorvaus

Kun työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta tai yhteisesti todetusta lähtöpisteestä ja työmatka kestää yli 6 tuntia, korvataan työntekijälle ateriakorvausta päivältä 1/4 kotimaan päivärahasta ja työmatkasta syntyneet tarpeelliset matkakulut.

Ateriakorvauksen edellytykset

Mikäli matkoihin kuluva aika julkisia kulkuneuvoja käyttäen ja niiden säännöllisen todellisen kulkuajan mukaan tai työnantajan järjestämää kuljetusta käyttäen ylittää tunnin päivässä, maksetaan työmatkasta syntyvien matkakulujen lisäksi henkilökohtaisen aikapalkan mukaista matka-ajan palkkaa.

Soveltamisohje:

Työntekijän lähtiessä työaikana työhuoneelta työpaikalle tai työpaikalta työhuoneelle maksaa työnantaja kaikki matkakustan-

nukset sekä matka-ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaisen korvauksen.

Ateriakorvauksen määrä

Ateriakorvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain vahvistaa. Vahvistetut aterikorvausmääräykset löytyvät liittojen kotisivuilta www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

e) Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

Majoittumiskustannukset

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

Yömatkarahan suuruus

Yömatkaraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain vahvistaa. Vahvistetut yömatkarahamääräykset löytyvät liittojen kotisivuilta www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

f) Asunnon hankkiminen

Asunto komennuspakkakunnalle tai lähistölle

Työnantaja selvittää ennen työntekijän työkomennukselle lähtöä asunnon saannin mahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä asunnon.

Asunnossa tulee olla normaali kalustus, liinavaatteet sekä olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa

järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m² ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Mikäli työskentely komennuspaikkakunnalla jatkuu keskeytyksittä yli kaksi kuukautta, majoitetaan yksi henkilö huonetta kohti ottaen huomioon komennuspaikkakunnan olosuhteet.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovauussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

g) Erikoismääräyksiä

Kun kyseessä on pitkä työkomennus, sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken niistä perusteista, joiden nojalla työntekijälle voidaan kussakin tapauksessa erikseen myöntää työstä vapaata välttämättömien henkilökohtaisten asioiden hoitoa varten hänen kotipaikkakunnallaan edellyttäen, että vapaan myöntäminen on mahdollista työn säännöllisen kulun häiriintymättä.

Jos komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä joutuu tämän vuoksi asumaan yli 15 kilometrin etäisyydellä työmaalta, työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisten kulkuvälineiden kyseiseltä matkalta perimän maksun mukaisesti. Jos sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

Kun työntekijä on työssä pyhä- ja juhlapäivinä komennuspaikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan ilmainen ruoka ja asunto, on hänellä oikeus saada, mikäli hän niin haluaa, vastaava korvaus ruoasta rahana.

Jos työntekijä määrätään komennuspaikkakunnalla sairaalahoitoon, työnantaja maksaa hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 2,50 € vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyyden takia lak-

Erityistilanteet

Matkakustannusten korvaus komennuspaikkakunnalla

Sairaalapäiväraha komennuspaikkakunnalla

kaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hänellä on oikeus saada korvaus sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella.

*Aiheeton
poissaolo ja
päiväraha*

Tapauksissa, joissa työntekijä on komennuspaikalla poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä makseta.

2. Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut tekemättä työtä.

Eräät kotimatkat

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a)-kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta b)-kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c)-kohdan mukaisen päivärahan ja e)-kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapäiviksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

Jos työnantaja lähettää työntekijän tämän sairauden tai tapaturman vuoksi kotiin, maksaa hän kotimatkasta aiheutuvat kustannukset tämän sopimuskohdan mukaisesti. Matka-ajan korvausta maksetaan kuitenkin vain siltä säännöllisen työajan osalta, jolta sairastajan palkkaa ei makseta.

Soveltamisohje:

Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka.

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

Tässä momentissa mainituista päivärahaa, ateria- ja matkakustannusten korvausta ja matka-ajan palkkaa koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

*Paikallinen
sopiminen*

Mom. 3. Työ ulkomailla

Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on työnantajan ja työntekijän ennen matkan alkamista sovittava. Suositeltavaa on, että sopimus tehdään kirjallisesti.

*Sopimus
ulkomaantyön
perusteista*

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

- sopijaosapuolet
- asemamaa
- sopimuksen voimassaolo
- asunnon hankkiminen
- työtehtävät
- palkka ja päivärahat
- työaika ja ylityö
- vuosiloma
- kotimatkat

Pöytäkirjamerkintä:

Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille.

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

Päivärahan määrä kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

*Ulkomaan
päiväraha*

Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla, kuten Kostamuksessa, Svetogorskissa ja Kamenogorskissa sekä muissa vastaavanlaisissa työkohteissa, sovitaan matkatyön aihe-

*Työmaa rajan
läheisyydessä*

uttamien kustannusten korvaamisesta liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Mikäli tiettyyn kohteeseen soveltuvia periaatteita ei ole liittojen kesken hyväksytty, neuvottelevat liitot asiasta tämän sopimuksen 27 §:ssä olevaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Siihen saakka, kunnes liitot ovat hyväksyneet yhteiset periaatteet, korvataan matkatyön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

Säännös koskee vain sellaisia Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä sijaitsevia rakennus- tai asennustyömaita, joilla työskentelevä useita suomalaisia yrityksiä. Sen sijaan muualla Venäjällä sijaitsevissa työkohteissa ja asutuskeskuksissa sijaitsevilla työmailla korvataan kustannukset tämän pykälän 3 momentin nojalla, jolloin päiväraha määräytyy tämän momentin mukaisesti.

Edellä tarkoitettu päiväraha on kokonaiskorvaus tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi tällöin katsotaan 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään kaksi kuukautta, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

Muuten sovelletaan ulkomailla tehtävän matkatyön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa kyseisen maan lainsäädännön kanssa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuden perusteella noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä:

a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näin ollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta;

b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalla ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;

c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan maksettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;

d) edellä olevia pöytäkirjamerkinnän kohtia a) - c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.

Mikäli työnantaja noudattaa muuallakin kuin Ruotsissa kyseessä olevan maan erityisalan työehtosopimusta palkkoihin ja muihin työehtoihin nähden, maksetaan myös päiväraha korvaukset saman sopimuksen päivärahamääräysten mukaisesti huomioiden tämän pykälän 3 mom. määräykset.

11 § Työvälineiden korvaus

Mom. 1. Eristyspeltisepälle maksetaan työväline korvausta 1,50 euroa ja eristäjälle 0,40 euroa työssäolopäivää kohden silloin, kun heillä on käytössään vähintään seuraavat työvälineet:

Eristyspeltisepä

1 kpl pelikaanisakset 12”
1 kpl nivelelliset nokkasakset 12”
1 kpl kuviosakset
1 kpl metrimitta
1 kpl iso harppi
1 kpl pieni harppi
1 kpl 20 metrin jatkojohto
1 kpl peltisepän vasara
1 kpl kosakkavasara
3 kpl ruuvimeisseleitä

*Korvaus
eristyspeltisepälle
omien
työvälineiden
käytöstä*

1 kpl suorakulma
2 kpl lukkopihtejä
1 kpl piikki
1 kpl niittauspihdit
1 kpl porakone
1 kpl vannekiristäjä

Eristäjän työvälineet
Villapuukko
Metrimitta
Linjapihdit
Sivuleikkurit tai puutarhasakset
Villakoukku

Työntekijän käyttäessä työssään henkilökohtaisia työvälineitä, maksetaan työvälinekorvausta työpäivää kohti seuraavasti:

sähkökäyttöinen kuvioleikkuri ja	
akkukäyttöinen porakone	1,00 €
mekaaninen kaidesikkikone	1,20 ”
akkukäyttöinen sikkikone	3,00 ”

Soveltamisohje:

Mikäli eristuspeltisepällä on myöskin luettelossa mainitut eristäjän työvälineet ja hän tekee työhönsä liittyvät eristykset itse, maksetaan hänelle molemmat työvälinekorvaukset.

Mom. 2. Raskaat työkoneet, jotka ovat työnantajan nimellä:

Kanttikoneet 1 m ja 2 m
Sikkikoneet n:o 1 ja n:o 3
Pyörästyskoneet
Peltileikkurit (kaarisakset 1 m)
Niittipumput tai akkuniittikone
Hitsausmuuntajat kaapeleineen
Vannerautaleikkurit

*Työväline-
korvaus
rakennuspelti-
sepälle*

Mom. 3. Milloin rakennuspeltiseppä joutuu työskentelemään omilla täydellisillä käsityövälineillä, suorittaa työnantaja tästä korvauksena

65,00 euroa neljännesvuosittain. (Pelti)

Työvälineluettelo

Luettelo peltisepän työvälineiden vähimmäismääristä, joka oikeuttaa työvälinekorvauksen saamiseen.

Peltisakset, suorat	1 kpl
Peltisakset, oikean ja vasemman käden	1 kpl
Kosakka tai mosa	1 kpl
Vasara, peltisepän	1 kpl
Timpurin vasara	1 kpl
Listapihdit	1 kpl
Laattapihdit	1 kpl
Nokkapihdit	1 kpl
Aukaisupihdit	1 kpl
Poikkisaumapihdit	1 kpl
Lukkopihdit	2 kpl
Puukko	1 kpl
Ruuvitaltta	1 kpl
Ryppyrauta	1 kpl
Suorakulma	1 kpl
Niittauspihdit	1 kpl
Mitta	1 kpl

12 §

Arkipyhäkorvaus

Mom. 1. Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka. Palkalla tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 5 §:n 5 momentin mukaista työntekijän henkilökohtaista aikapalkkaa.

*Korvattavat
arkipyhät*

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

Mom. 2. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää. Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos työntekijä on ollut poissa työstä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen seuraavana työpäivänä ilman hyväksyttävää syytä tai jos arkipyhä on palkattoman jakson sisällä. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin myös sellaiselta arkipyhältä, joka sattuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi.

Jos työntekijä on ollut luvottomasti poissa työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiväksi sattuvana arkipyhänä, arkipyhäkorvausta ei makseta.

Itsenäisyyspäivä

Mom. 3 Itsenäisyyspäivältä maksetaan arkipyhäkorvausta vastaava korvaus työntekijälle, jolla ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi ole oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan edellyttäen, että itsenäisyyspäivä sattuu työntekijän sairausajan palkkaan oikeuttavalle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi.

Luvaton poissaolo

Mom. 4. Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

13 §

Muita korvauksia ja etuja

Oikeus vapaaseen

Mom. 1. Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon
- 50- ja 60-vuotispäivänään
- läheisen omaisen hautauspäivänä.

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

Mom. 2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

Kutsunta

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansion menetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

Mom. 3. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

Reservin harjoitukset

Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

Soveltoamisohje:

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Mom. 4. Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittohallitukseen, liittovaltuustoon tai liittokokoukseen, on oikeus saada vapaata milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Mom. 5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan työehtosopimuksen 5 §:n 5 momentin mukaisella työntekijän henkilökohtaisella aikapalkalla.

Mom. 6. Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Palvelusvuosilisä

Työsuhteen kesto	Lisänä maksettava euromäärä lasketaan kaavasta:
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x AP
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x AP
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x AP
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x AP

jossa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeutavien kuukausien lukumäärä

AP on työehtosopimuksen 5 §:n 5 momentin tarkoittama työntekijän henkilökohtainen aikapalkka.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

Tarkasteluajankohta

1. Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perus-

teen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-aikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

2. Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhte päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä suoritettiin.

3. Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 9 §:n 6 momentin mukaista eikä 18 §:n 3 momentin 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Palvelusvuosilisävapaa luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa. Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle aikapalkan suuruinen korvaus.

Mom. 7. Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.

Työsuhteen päättyessä

Maksuajan kohta

*Ammattitutkin-
topalkkio*

Mom. 8. Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä työnantajan kanssa sovitun työhön liittyvän ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon taikka entisen teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisen sopimusalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksun yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	300 €
Erikoisammattitutkinto	400 €

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän lisäksi työntekijän suorittamasta ammatti- ja erikoisammattitutkinnosta on tietyin edellytyksin mahdollista saada koulutusrahaston maksama ammattitutkintostipendi, määrältään 330 euroa.

VI TYÖTURVALLISUUS

14 § Työturvallisuus

*Työnantajan
ja työntekijän
velvollisuudet*

Mom. 1. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti antamia henkilösuojaimia ja muita varusteita.

Mom. 2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain mukaan.

Mom. 3. Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Sama oikeus työntekijällä on, jos työtä varten ei ole asennettu viranomaisen tai työsuojelupäällikön määräämiä tai työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita.

Mom. 4. Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveysolosuhteita, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haittoilta, jotka aiheutuisivat työn erityisestä kosteudesta, märkyydestä, vedosta, kuumuudesta tai kylmyydestä, voimakkaasta valosta tai muusta vaarallisesta säteilystä.

Soveltamisohje:

Asiaa käsittelevä yhteistyöelin on yrityksen työsuojelutoimikunta tai vastaava. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdoteuista suojaimista.

Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että yhteistyöelimessä edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä.

*Ilmoitus-
velvollisuus*

*Vaarallisesta
työstä pidät-
täytyminen*

*Henkilösuojainten
hankinta*

Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta, jota työntekijä työssään käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta.

Töissä, joissa työvaatteiden kuluminen on normaalia selvästi suurempi, annetaan työntekijälle kohtuulliseksi katsottava määrä suojapukuja ja -käsineitä.

*Työterveys-
huollon järjes-
täminen*

Mom. 5. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi käyttäen riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. Työterveyshuolto tulee järjestää siten kuin työterveyshuoltolaissa säädetään.

Mom. 6. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen osalta noudatetaan pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimusta.

*Suojapuku ja
turvajalkineet*

Mom. 7. Työnantaja antaa työntekijälle suojapuvun ja tämän jälkeen annetaan yksi suojapuku vuodessa. Työn sitä edellyttäessä antaa työnantaja työntekijälle myös turvajalkineet. Tämän jälkeen uudet turvajalkineet annetaan niiden kunnon sitä edellyttäessä.

VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

15 §

Sairausaika, äitiys-, isyys- ja tilapäinen hoitovapaa

A. Sairausajan palkka

Mom. 1. Ilmoitus työkyvyttömyydestä

Työntekijä on velvollinen viipymättä ja, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Soveltamisohje:

Sairastumisesta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työnantajan nimeämälle muulle henkilölle. Työnantajan tulee saattaa ilmoittamista koskevat menettelytavat työntekijöiden tietoon.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö velvollisuutensa ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, maksetaan sairausajan palkkaa aikaisintaan siitä päivästä lukien, jona ilmoitus on tehty.

*Ilmoituksen
laiminlyönti*

Mom. 2. Palkanmaksun edellytykset

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

1. Työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

*Sairausajan
palkanmaksun
edellytykset*

Soveltamisohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

2 Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

3 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi. Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta

Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohdon, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Yhtenä toimenpiteenä voi olla jäljempänä tarkemmin määritelty oma ilmoitus -menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus -menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus -menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään

- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutumisen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus.

Mom. 3. Korvausajanjakson pituus

Sairausajan palkka maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukaisesti sen pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Sairausajan palkanmaksun perusteet

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää	<i>Kalenteriajanjakso</i>
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää	
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää	
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää	

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

Vähintään 6 kuukauden työsuhteet

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä.

Odotus- eli karenssipäivä yhden kuukauden, mutta alle 6 kuukautta jatkuneissa työsuhteissa

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Odotus- eli karenssipäivä

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Karenssi ja tapaturma

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

Alle 1 kuukauden työsuhde

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta. Sairausajan palkkaa maksetaan enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Sairausajan palkan maksamisen edellytykset samoin kuin karenssipäivä määräytyvät tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Sairastuminen kesken työpäivän

Jos työntekijä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukainen korvaus.

Soveltamisohje:

Määräys tarkoittaa sitä, että alle 6 kuukauden työsuhteissa työkyvyttömyyden jatkuessa seuraava työpäivä on karenssipäivä.

Jos työntekijä jo työhön tullessaan on sairauden vuoksi työkyvyttömäksi, kyseistä päivää pidetään alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivänä.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päätynyt.

*Saman sairauden uusiutuminen alle 30 päivän kuluessa**Soveltamisohje:*

Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useasta työkyvyttömyys-ajanjaksosta.

Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

Mom. 4. Sairausajan palkan epääminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Tahallisesti aiheutettu sairaus tai tapaturma

Soveltamisohje:

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa makseta.

Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen työsopimuslain säännösten perusteella.

Mom. 5. Sairausajan palkan maksuajankohta

Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään eikä sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ole epäselvyyttä, työnantajan maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivä- tai äitiysrahan tai niihin verrattavan muun korvauksen saamista.

Sairausajan palkan maksu

Mom. 6. Sairausajan palkka ja lomautus*Työkyvyttömyys ennen lomautusilmoitusta*

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua, maksetaan sairausajan palkka tämän pykälän mukaisesti myös lomautusajalta, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

Lomautusilmoituksen jälkeen

Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkka maksetaan lomautuksen alkamiseen asti, jolloin myös korvausajanjakson laskeminen keskeytyy. Jos työntekijä on sairaana lomautuksen päättyessä, sairausajan palkkaa maksetaan tämän pykälän mukaisesti, kunnes sairaus tai korvausajanjakso päättyy.

Lomautuksen päättyessä

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päätyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäinen päivä.

Mom. 7. Korvaava työ*Työkyvyttömyys ja korvaava työ*

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Tämän alakohdan määräyksiä ja ohjeistusta on sovellettava myös silloin, kun alakohdan tarkoittamaa korvaavaa työtä kutsutaan toisella nimellä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustettava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

Tarkempaa ohjeistusta korvaavasta työstä on liittojen kotisivuilla; www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

Mom. 8. Täydentävät määräykset**1) Ohjaaminen työehtosopimuksen määräysten oikeaan soveltamiseen**

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

Esimiehellä on parhaat mahdollisuudet sekä ensisijainen velvollisuus selvittää poissaolojen syyt ja muut niihin liittyvät kysymykset ja tarvittaessa puuttua toistuviin tai pitkittyneisiin poissaoloihin. Poissaoloja ehkäiseviin toimenpiteisiin on syytä ryhtyä ennakoivasti.

Mahdollisten ongelmatapausten hoitamisessa korostuu esimiesten yhteistyön tarve työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun asiantuntijoiden ja henkilöstön edustajien kanssa.

2) Sairauksassa

Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan tämän pykälän mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja tämän pykälän mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen maksamisesta.

3) Työpaikkakassa

Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa tähän pykälään perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa sairausajan palkan ja työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa sairausvakuutuslain ulkopuolella maksettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Mom. 9. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Erytysraskaus-, raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työ sopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaista palkkaa enintään 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 9 kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua lapsen ei synnyttävää vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettua lapsen adoptoinutta henkilöä. Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiaista lasta.

Lapsen sairastuminen

Mom. 10. Sairaana lapsen hoito

Työntekijällä on oikeus saada palkallista tilapäistä vapaata alle 10-vuotiaan oman lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi seuraavin edellytyksin:

Alle 10-vuotiaan lapsen hoito

a) Selvitys lapsen sairastumisesta

Lapsen sairaudesta ja siitä johtuvasta työntekijän työstä poissaolon tarpeesta on annettava sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.

b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

- lapsen biologiset vanhemmat
- lapsen ottovanhemmat tai
- muut lapsen huoltajat.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa (etävänhempi).

c) Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö

Päätös siitä, kumpi vanhemmista käyttää oikeutta tämän momentin mukaiseen poissaoloon tai käyttääkö oikeutta muu lapsen kanssa samassa taloudessa vakituisesti asuva, tehdään lapsen huoltajien kesken.

Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että lapsen huoltajat eivät yhtäaikaaisesti käytä edellä mainittua poissaolo-oikeuttaan.

d) Poissaolon tarkoitus ja kesto

Työntekijän poissaolon on oltava välttämätöntä äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Työnantajalla on oikeus saada selvitys lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Poissaolon kesto voi olla 1, 2, 3 tai 4 työpäivää kerrallaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Poissaolo on välttämätöntä ainoastaan niin kauan, kun lapsen hoito on saatu järjestettyä.

Tarpeellisiin ja mahdollisiin toimiin lapsen hoidon järjestämiseksi on ryhdyttävä myös työntekijän vapaapäivinä.

e) Huoltajan ansiotyöedellytys

Työntekijän oikeus korvaukseen poissaolon ajalta edellyttää, että samassa taloudessa vakituisesti asuvat lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä tai toinen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen ja ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

f) Molemmat huoltajat vuorotyössä

Jos lapsen huoltajat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että huoltajien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle huoltajalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kun toinen huoltajista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.

Korvaus lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta maksetaan tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti.

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän momentin mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista ilman karenssipäivää siihen asti, kun edellä mainittu 4 työpäivän korvausajakso on tämän sairauden osalta täyttynyt.

Samana sairautena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen huoltajan ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistausta.

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen huoltajista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitettulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämälleen säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Tässä momentissa tarkoitettut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta, 4 §) mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovituaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito

Vähennykset

Mom. 11. Vähennykset sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta

Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiys- ja isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Lain perusteella maksettavien korvausten vähentäminen

Soveltamisohje:

Tässä kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta. Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

Korvaus työnantajalle Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä- tai äitiys- ja isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyt työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiys- ja isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

Itseaiheutettu päivärahan alentuminen

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itseltään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausloman tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksatta.

16 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteinen lääkärintarkastus

Mom. 1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86).

Ansionmenetyksen korvaus

Ansionmenetys korvataan tarkastuksessa ja tutkimuksessa sekä niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Maksettavat korvaukset

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen 10 §:n mukaisen päivä-

rahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaisen sairauspäivärahan vähimmäismäärää.

Mom. 2. Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

a) Perusedellytykset

(koskevat kaikkia b)-kohdan tapauksia 1 - 5)

1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.

2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Välitön tarve lääkärintarkastukselle

Ilmoitusvelvollisuus lääkäriin menosta

Lääkärintarkastuksen, sairausajan ja karenssipäivän yhtäaikaisuus

6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansion menetystä korvata.

b) Erityisedellytykset

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta. Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoislääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää

tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohdina. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (työsopimuslaki 4 luku 8 § 2 momentti) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

5. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Äkillinen hammassairaus

Mom. 3. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettujen lääkärintarkastuksen ajalta.

Mom. 4. Edellä mainitut korvaukset ansionmenetyksestä maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukaisella palkalla.

Ansion menetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavoin kuin asiasta on sairausajan palkan osalta työehtosopimuksen 15 §:n 11 momentissa sovittu.

Korvausperuste

17 §

Vakuutukset

Mom. 1. Työnantaja vakuuttaa murron ja tulipalon varalta työntekijän vaatteet ja työkalut, joiden arvosta sovitaan paikallisesti. Työn-

antajan työkalut on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja. Työnantaja vastaa myös työntekijäin työkaluista, milloin ne on säilytetty työkalusuojassa tai työhuoneella lukitussa tilassa. Muun rikoksen kuin murren kautta kadonneesta omaisuudesta ei työnantaja vastaa.

Mom. 2. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

18 § Vuosiloma

Mom. 1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Mom. 2. Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemasta ajasta.

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Mom. 3. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Ellei paikallisesti lomarahan maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomараha seuraavasti:

Lomarahan maksamisen ajankohta

Puolet lomakauteen liittyvästä lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä ennen vuosiloman alkamista. Loput maksetaan viimeistään sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän lomakauteen liittyvä loma on kokonaisuudessaan pidetty ja palkka vuosiloman jälkeiseltä ensimmäiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Talvilomaan liittyvä lomараha voidaan maksaa kokonaisuudessaan loman pitämisen jälkeen, silloin kun palkka talviloman jälkeiseltä ensimmäiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Soveltamisohje:

Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen kirjallisesti. Lomараha tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahan maksutapaa.

Mikäli työntekijän työsuhte päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Lomараha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhte päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Työsuhteen päättyessä

Soveltamisohje:

Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

Eläkkeelle siirryttäessä

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle tai lykätylle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomarahaa siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 3 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä. Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden. Todettiin, että kun lomapäivien lukumäärä loman säästämistä johtuen on pienempi kuin 30, käytetään lomapalkkaa laskettaessa pidettävien lomapäivien lukumäärän mukaista kerrointa.

3) Vuosilomapäiviä täydentävät lisävapaapäivät

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7§:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettun poissaolon takia, on työntekijällä oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultaakin lisävapaapäivän tunnilta palkkaansa vastaava korvaus henkilökohtaisen aikapalkan mukaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän lisävapaapäiviltä maksettavan palkkaa vastaavan korvauksen laskentaperusteena käytetään päiväpalkkaa, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka jakajalla 25.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

19 §

Ammattiyhdistysmaksut

Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen välillä 11.8.2017 allekirjoitetussa jäsenmaksujen perinnän menettelytapoja koskevassa pöytäkirjassa on sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

20 §

Ilmoitustaulujen käyttö

Työnantaja on velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön ilmoitustaulun sijoitettuna paikallisesti sovittavaan paikkaan ja käytettäväksi työntekijöiden joko työpaikkakohtaisia taikka liiton ja paikallisen ammattiosaston ilmoituksia varten.

21 §

Luottamusmiehet

Mom. 1. Luottamusmiehiin sovelletaan tämän työehtosopimuksen osana voimassaolevaa luottamusmiessopimusta.

Mom. 2. Pääluottamusmiehelle maksettava kuukausikorvaus määräytyy pelti- ja teollisuuseristysalan luottamusmiessopimuksen 9 §:n mukaan.

22 §

Kokoontuminen työpaikoilla

Liitot sopivat siitä, että kullakin työpaikalla on Teollisuusliitto ry:n ammattiosastolla, työhuonekunnalla ja järjestäytyneellä työntekijäryhmällä mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Aikaisemmin kokousten pitoon liittyviä työpaikkakohtaisia sopimuksia voidaan muuttaa vain yhteisesti sopimalla.

Kokouksen järjestäjä

Kokousasiat

Sopiminen

Kokouspaikka

Järjestäjän vastuu

Ulkopuoliset osanottajat

Soveltamisohje:

Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen edellytyksenä on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Sopimisen tulee pääsäännön mukaan tapahtua vähintään 3 päivää ennen kokousta. Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaikaa ole mahdollista noudattaa, voidaan pyyntö esittää myöhemminkin. Ainoastaan työehtosopimuksessa mainituin edellytyksin järjestettyyn kokoukseen on kokouksen järjestäjillä oikeus kutsua Teollisuusliitto ry:n ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Kokoukseen osallistuvan edustajan nimi ja asema ao. yhdistyksen organisaatiossa tulee hyvissä ajoin ennen kokousta ilmoittaa työnantajalle. Ilman tällaista ilmoitusta ei työnantaja ole velvollinen sallimaan edustajan osanottoa kokoukseen.

23 § Koulutustoiminta

Koulutustoiminnassa noudatetaan pelti- ja teollisuususeristysalan yleisopimuksen 5 luvun määräyksiä. Sopimus on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Niissä tapauksissa, joissa työnantajan mainitun pöytäkirjan mukaan tulee korvata ansion menetys, maksetaan korvaus työehtosopimuksen 5 §:ssä mainitun henkilökohtaisen aikapalkan mukaan.

24 § Lakkorajoitusmääräys

Teollisuusliitto ry:n mahdollisesti hyväksymä lakko jollakin toisella teknologiateollisuuden toiminta-alalla ei koske tämän sopimuksen piiriin kuuluvien Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry:n jäsenyritysten työntekijöitä.

25 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Mom. 1. Neuvotteluvollisuus

Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys on pyrittävä ratkaisemaan työpaikalla käytävin neuvotteluihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot antavat pyydetessä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla. Erimielisyyden siirtämistä liittojen ratkaistavaksi on pidettävä vasta viimeisenä keinona.

Työpaikalla tulee todeta työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimivien henkilöiden, erityisesti luottamusmiesten ja esimiesten vastuualue ja valtuudet työsuhteasioissa.

Painostuskielto

Neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvan asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

Mom. 2. Paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyyksiasioissa

Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevasta asiasta neuvotellaan ensin työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Ellei työntekijä ole saanut asiaa selvitettyksi esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Paikallinen neuvottelujärjestys

Ellei luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa päästä sovintoon, voidaan asia siirtää neuvoteltavaksi pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kanssa.

Jos asia koskee luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, voidaan neuvottelut aloittaa suoraan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Neuvottelujen aloittaminen Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut. Neuvottelut on käytävä viivyttämättä.

Mom. 3. Alistaminen liitoille

Ellei erimielisyydestä päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Muistion laadinta Erimieliseksi jäädystä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Muistio laaditaan kahtena kappaleena, yksi kumpaakin liittoa varten. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion. Muistio laaditaan liittojen kotisivuilta saatavissa olevalle lomakkeelle.

Asian palauttaminen

Jos paikallisen neuvottelujärjestyksen noudattaminen on erimielisyysasiassa olennaisesti laiminlyöty, liitot voivat palauttaa asian työpaikalle neuvoteltavaksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen erimielisyysmuistion lähettämistä liitoille tulee pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan tarpeellisin jatkoneuvotteluihin pyrkiä vielä asian sovinnolliseen ratkaisemiseen työpaikalla. Erimielisyysmuistiolomakkeessa on tätä koskevaa ohjeistusta.

Liittojen sovintoesitys Paikalliset osapuolet voivat yhdessä erimielisyysmuistion lähettämisen sijasta pyytää liitoilta sovintoesityksen tai sitovan ratkaisun antamista riitakysymykseen. Jos liitot antavat sitovan ratkaisun, se on lopullinen.

Sitovuus **Mom. 4.** Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

Työtuomioistuim Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

26 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Mom.1. Alihankinta

Alihankintaa koskeviin sopimukseen otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Soveltettava työehtosopimus

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin.

Työvoiman vähentäminen

Mom. 2. Vuokratyövoiman käyttö

Jos työvoimaa vuokraava yritys ei ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen, otetaan työvoiman vuokrausta koskeviin sopimukseen ehto, jossa työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Työvoimaa vuokraavan yrityksen soveltama työehtosopimus

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö tilanteisiin, joissa töitä ei voida teettää yrityksen palveluksessa olevilla työntekijöillä.

Käyttötilanteet

Tarkoituksenmukaista ei ole, että vuokratyöntekijät työskentelevät pidemmän ajan ja laajamittaisemmin yrityksen normaaleissa töissä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Vuokratyöntekijöitä ei tule käyttää töissä, joissa on pysyvä työvoiman tarve.

Vuokratyövoiman käytön kesto

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

Paikallinen sopiminen

Mom. 3. Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen

kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

27 §

Paikallinen sopiminen

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään yhteistuumin tavoitteet, joihin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan sellaisinaan, jos niiden nähdään parhaiten täyttävän osapuolten tavoitteet.

Paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite s. 220).

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä muuta johdu,

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.

Osapuolet

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoitaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia myös muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehys sopimus) ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdista sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.

Jos asianomainen työehtosopimusmääräys edellyttää sopimista pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa ja jos näitä ei työpaikalle ole valittu, voi sopimuksen tehdä myös jäljempänä mainittu paikallisen sopimisen työryhmä.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Sitovuus

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimuksen muoto

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Sopimuksen kesto

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

Paikallinen sopiminen edellyttää molemmilta osapuolilta tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimuksen tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Tärkeätä on tunnistaa paikallisen sopimisen laatua parantavat kehittämiskohteet ja toimia tavoitteellisesti niiden korjaamiseksi.

Työpaikan paikallisten sopimusten laatimista, kehittämistä ja seuranta varten työpaikalla on työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmässä on vähintään kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joista toinen on pääluottamusmies. Jos työpaikalla ei ole valittu pääluottamusmiestä, työntekijät valitsevat keskuudestaan ryhmään kaksi jäsentä. Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen.

Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta voi johtua, että paikalliseen sopimiseen osallistuu pääneuvottelijoiden ohella myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Ennen neuvottelujen aloittamista tulee sopia siitä, että osapuolten neuvottelukokoonpanot ovat kooltaan tasasuhtaiset.

Paikalliset sopimukset ovat keskeinen osa työehtojen määräytymisjärjestelmää, joten on huolehdittava siitä, että sopimukset ovat työpaikalla asianmukaisesti nähtävillä. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden vuosittaista seuranta ja tarpeen mukaista päivittämistä.

IX TEOLLISUUSERISTYSTÄ KOSKEVA URAKKAHINNOITTELU

28 §

Sen mukaan, poikkeako työn vaikeus töiden yleisestä keskitasosta, voidaan maksaa enintään 10 % alhaisempia hintoja (telineittä tehdyt vaakasuorat putkistot tai niihin vaikeudeltaan verrattavat) tai enintään 20 % korkeampia hintoja (turpiinin alustat ja höyryvoimakattiloiden öljypolttimoihin liittyvät sekä niihin vaikeudeltaan verrattavat eristystyöt).

Jos työ tehdään käynnissä olevien tehtaiden tai laitosten alueella, korotetaan mitoitus- ja asennustöiden voimassa olevia urakkahintoja 10 % ryhmissä A, B, C, D, E ja F.

29 §

1. Hinnat käsittävät asennuksen käyttäen metallilevyjä, joiden paksuus on 0,4 -1,0 mm ja jotka työstetään ja liitetään yhteen niittaamalla tai ruuveja käyttäen.
2. Haponkestävää tai ruostumatonta levyä käytettäessä korotetaan peltityön urakkahintoja 20 %.
3. Hinnat edellyttävät, että työnantaja asettaa käytettäväksi 11 §:n 2 mom. mukaiset tarvittavat raskaat työkoneet.
4. Ns. susitöiden osalta maksetaan niissä tapauksissa, joissa työn hylkääminen ei johdu työntekijästä, työstä sovittu urakkahinta.

Marras-, joului-, tammi-, helmi- ja maaliskuun aikana ulkona tehdystä työstä maksetaan 15 %:n korotus urakkahintoihin (ei koske aikapalkkaa). Lisää ei makseta katolla ja seinillä varustetuilla putkisilloilla tai niihin verrattavissa tiloissa tehdystä työstä.

Työryhmän etumiehen palkasta sovitaan kulloinkin erikseen työnantajan ja ko. työntekijän välillä. Tätä etumieslisää ei vähennetä urakkasummasta.

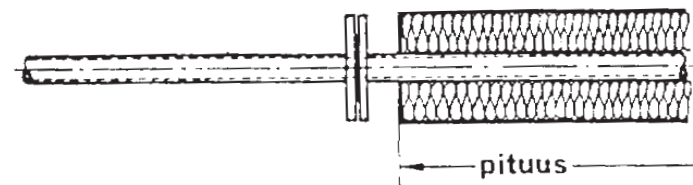
Urakkahinta sisältää palautettavien tarvikkeiden ja ylimääräisten osien kokoamisen yhteen paikkaan.

30 §

Urakan mittaamisperusteet

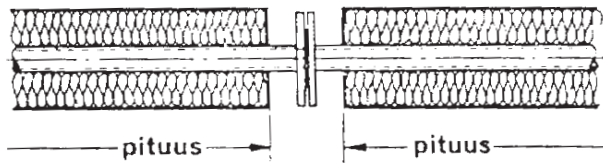
- A. Neliöpinnat valmiin eristystyön päältä.
- B. Putket keskiviivaa myöten seuraavasti:

B 1.



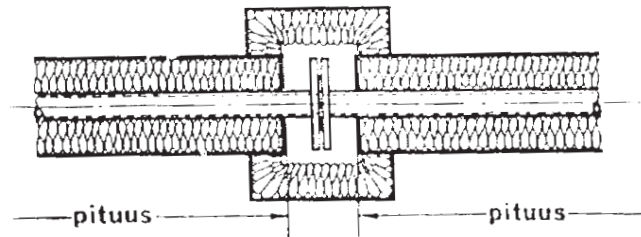
Eristetyn osan pituus, 1 päate

B 2.



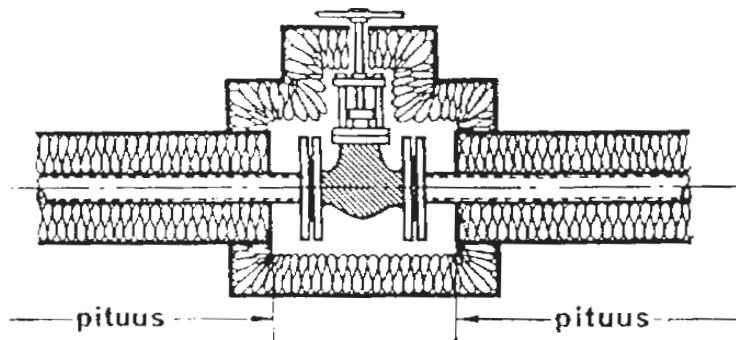
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätettä

B 3.



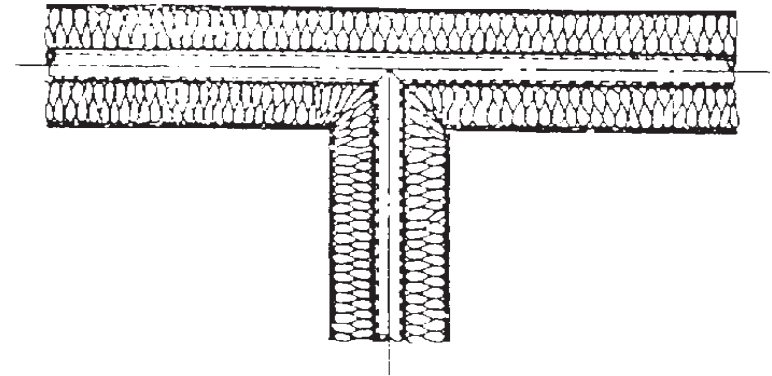
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 laippakotelo

B 4.



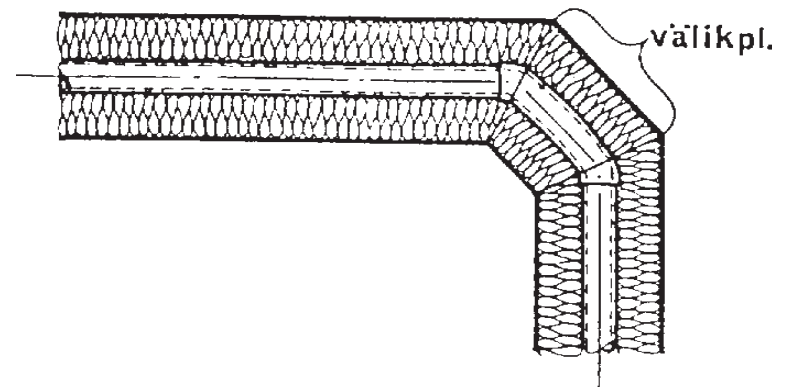
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 venttiilikotelo

B 5. Putkenkulma



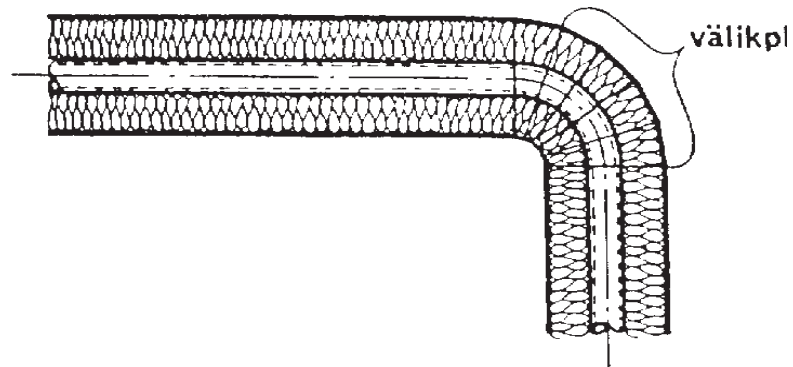
1 putkenkulma, pituus keskiviivaa myöten

B 6. Putkenkulma



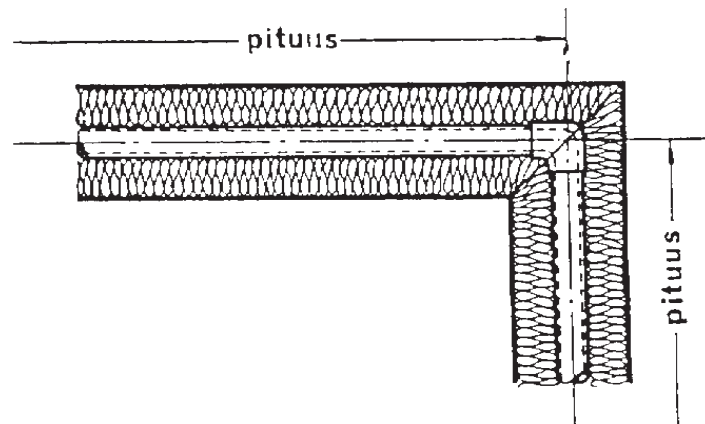
1 putkenkulma, 1 välikappale, pituus keskiviivaa myöten

B 7. Putkenkulma



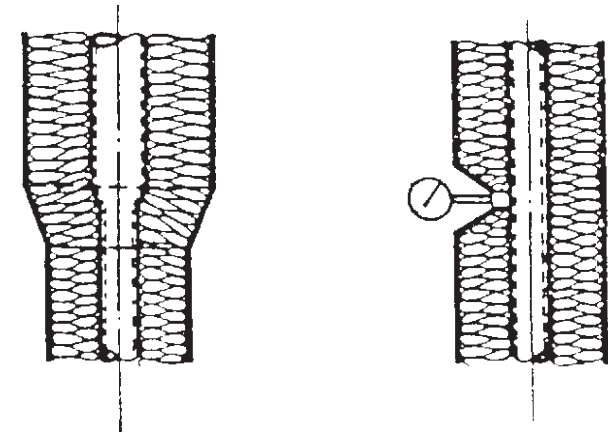
1 putkenkulma, 4 välikkappaletta, pituus keskiviivaa myöten

B 8. T-kappale



1 T-kappale, pituus keskiviivaa myöten

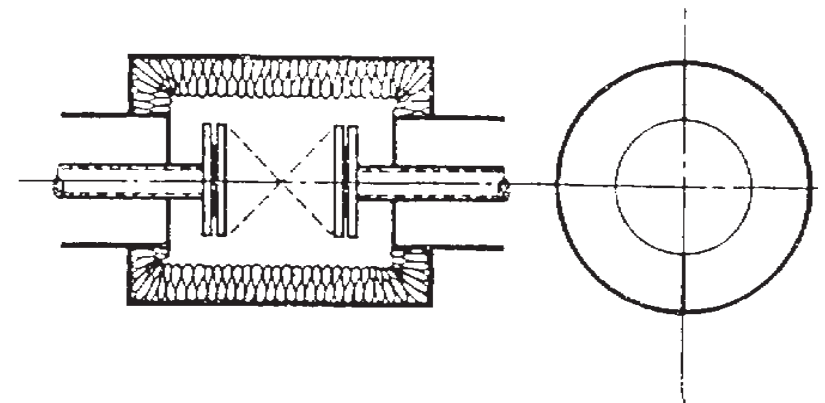
B 9.



1 kartio

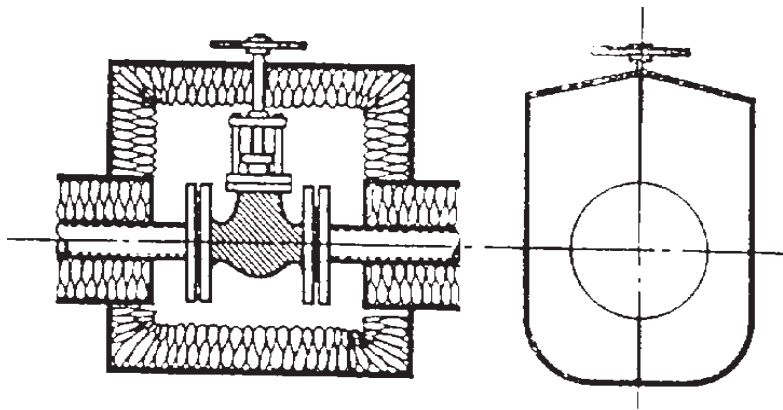
1,5 x taulukko C 1

B 10. Avattavat kotelot



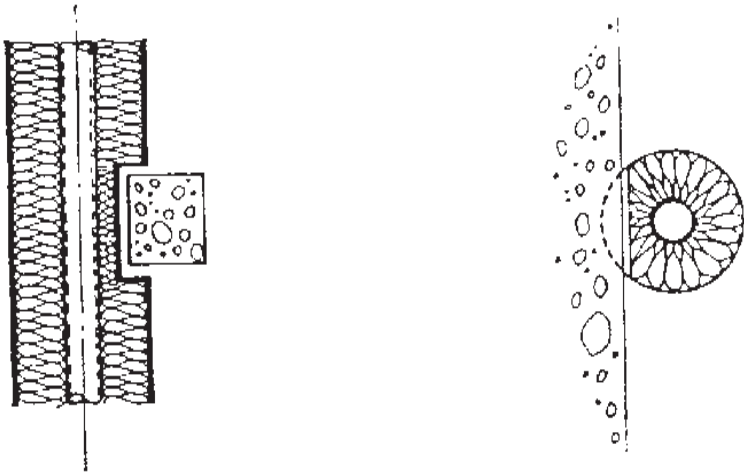
1 kotelo B 10

B 11.



1 kotelo B 11

B 14.



1 ohitus B 14

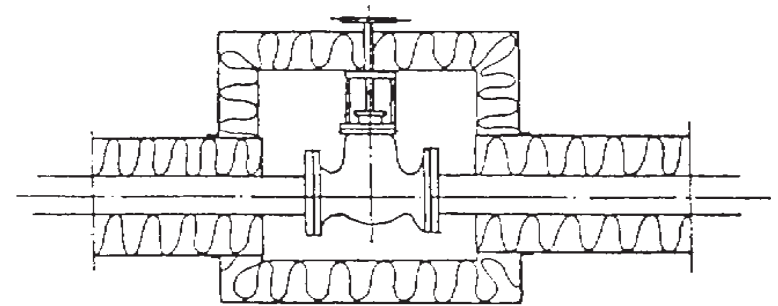
Maksuperusteena käytettävä eristyksen ulkohalkaisija lasketaan seuraavasti:

Putken ulkohalkaisija + 2 x määrätty eristysvahvuus + 5 mm.

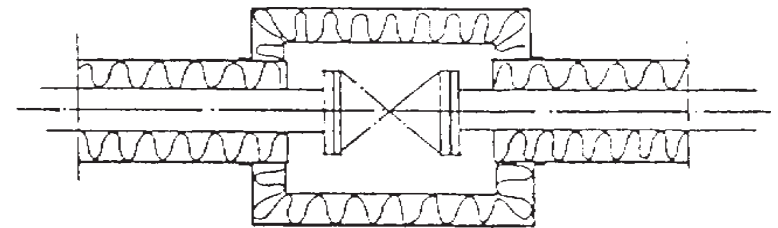
Kotelon halkaisija () lasketaan jakamalla kotelon kehä (ympärysmitta) piillä.

Litteän putkipaketin eristyksestä maksetaan suurimman halkaisijan mukainen hinta korotettuna 50 %:lla.

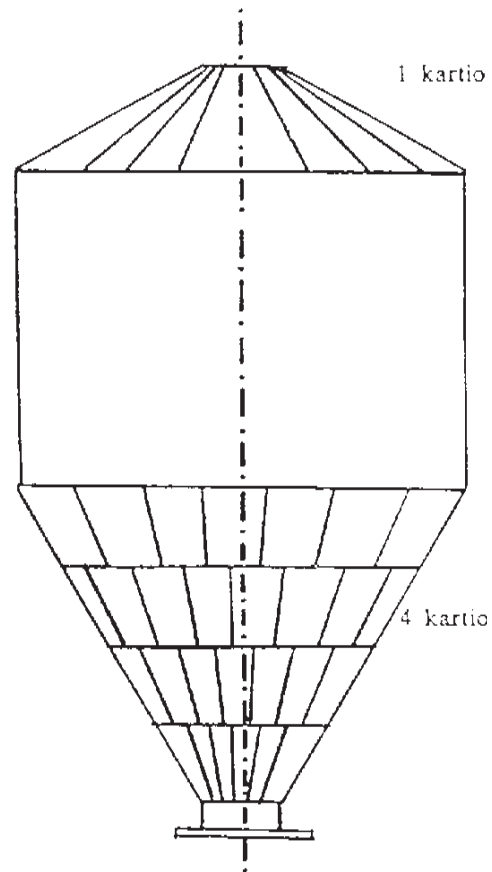
B 15. Venttiilikotelo



B 15. Laippakotelo



C 1. Kartiot laitteissa



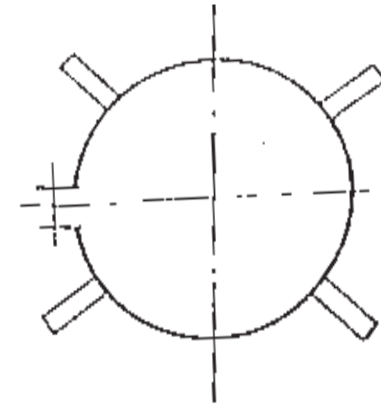
Neliöhinnat otetaan taulukosta sileäpelti I

Pyöreä pinta

Vaippa

Pinta-alaporrastuksessa otetaan huomioon koko laitteen vaippapinta.

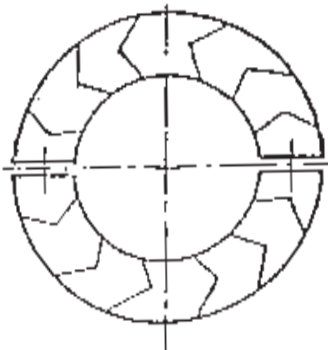
Kuva 1



Kuva 2



Kuva 3



Kuva 4



31 § Urakkahinnoittelu käyttäen 11 §:n 2 mom. työkoneita

Teollisuuseristystyössä käytetään tässä pykälässä olevia yksikköhintoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen. Sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen, lukuja korotetaan allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti ja uudet urakkahinnat löytyvät liittojen nettisivuilla olevasta, sähköisestä työehtosopimuksesta.

Käytettäessä tässä pykälässä olevia yksikköhintoja LVI-eristystyössä kerrotaan ne kertoimella 0,8.

Ryhmä A Neliöpinnat

Sileä pelti I Pyöreä	Villoitustyö snt/m ² Peltityö							
pinta	snt/m ² mineraalivillalevy		mineraalivillamatto					
	Asen- nus	Teko	30-59	60- 89	90- 140	30- 59	60- 89	90- 120
Vaippa	snt/ m ²	snt/ m ²						
alle 10 m ²	1111	597	338	359	370	506	541	555
alle 30 m ²	792	339	273	285	291	412	428	436
alle 50 m ²	620	265	218	230	238	327	344	353
alle 100 m ²	592	198	148	168	193	244	254	291
alle 150 m ²	551	182	144	152	166	217	230	251
yli 150 m ²	499	166	129	135	141	190	202	209
tasaseinä	417	140	129	135	137	190	202	209

	Asennus Teko		mineraali-villalevy		mineraali-villamatto			
	snt/m ²	snt/m ²	30-59	60-89	90-120	30-59	60-89	90-120
Kanava-pinta			59	89	120	59	89	120
Näkyvät reunat, sikattu muut kantattu	642	273	267	279	291	326	340	357
Liuku-sauma (Brynzell)	717	307	267	279	291	326	340	357
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	-	471	494	518	471	494	518

(SFS 3978 kuvan 20b leikk. A-A ja C-C sekä myös leikk. B-B levyvillaa käytettäessä).

Vaipan pinta-ala hinnoitellaan laitteen tai säiliön vaippapinta-alan mukaan.

Päätyjen ja kartioiden villoitustyöhinnat niiden oman pinta-alan mukaan.

Jos kanavapinta jäykistetään riistiinkantauksella, korotetaan neliöhintoja 5 %.

Jos työ tehdään telineiltä, korotetaan hintoja 10 % sisältäen tavaran nostot maan tasalta telineille.

Muotolevyt II

Pyöreä pinta	Villoitustyö snt/m ²						
	Peltityö snt/m ²	mineraalivillalevy			mineraalivillamatto		
Vaippa		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120
Kanavapinta, pellin pituus <1500	893	267	278	291	326	339	357
Kanavapinta, pellin pituus 1500 tai yli	744	199	211	219	326	339	357
Kattilapinta	555	199	211	219	326	339	357
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	472	494	519	472	494	519

(SFS 3978 kuvan 20b leikk. A-A ja C-C sekä myös leikk. B-B levyvillaa käytettäessä).

Jos työ tehdään telineiltä, korotetaan hintoja 10 % sisältäen tavaran nostot maan tasalta telineille.

Pystysäiliöt

Pyöreä pinta	Villoitustyö snt/m ²						
	Peltityö snt/m ²	mineraalivillalevy			mineraalivillamatto		
Vaippa		30-59	60-89	90-140	30-59	60-89	90-120
alle 30 m ²	811	272	284	291	413	427	436
alle 50 m ²	635	218	230	238	327	344	354
alle 150 m ²	519	145	152	166	217	230	252
alle 600 m ²	410	119	129	134	181	191	198
yli 600 m ²	375	119	129	134	181	191	198

Jos tehdään telineiltä alle 10 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 10 % ja työskentelykorkeuden ollessa yli 10 metriä, korotus on 15 % sisältäen tavaran nostot maan tasalta telineille.

Katot

Kaksinkertaisin saumoin

Katon pinta ala	Peltityö snt/m ²	Villoitustyö snt/m ² mineraalivillalevy		
		30-59	60-89	90-140
alle 10 m ²	4110	452	480	499
alle 30 m ²	3018	328	351	362
alle 50 m ²	2095	267	278	297
alle 100 m ²	1438	240	255	269
alle 150 m ²	1158	219	233	238
alle 300 m ²	918	189	196	198
yli 300 m ²	770	155	160	165

Esivalmistetun katon asennus profiilisaumoin

Katon pinta-ala	Peltityö snt/m ²	Villoitustyöt snt/m ² mineraalivillalevy		
		30-59	60-89	90-140
alle 10 m ²	1896	498	530	551
alle 30 m ²	1246	360	386	402
alle 50 m ²	974	295	306	324
alle 100 m ²	861	265	278	298
yli 100 m ²	807	241	256	261

Katon kiinnitys reunalistaan ja profiilipäiden tulppaus kuuluu hintaan.

Jos jäykistepalkit katon päällä

- villoitustyöhinta + 20 %, kun katon pinta-ala alle 100 m²
- villoitustyöhinta + 10 %, kun katon pinta-ala 100 m² tai yli
- hinnat sisältävät tavaran nostot maan tasalta asennuskohteeseen
- asennuskohteen ollessa yli 10 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5%.

**Esivalmistetun säiliön kartion asennus profiilisaumoin
(SFS 3978 kuva 26 a)**

Vaippa	Peltityö snt/m ²	Villoitustyöt snt/m ² mineraalivillalevy tai mineraalivillamatto		
		30-59	60-89	90-120
alle 10 m ²	1613	550	578	603
alle 30 m ²	1057	397	425	439
alle 50 m ²	832	321	337	357
alle 100 m ²	734	292	305	324
alle 150 m ²	685	265	279	289
yli 150 m ²	600	230	236	241

- hinnat sisältävät tavaran nostot maan tasalta asennuskohteeseen
- asennuskohteen ollessa yli 10 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5 %.

B 2.**Ryhmä B. Suorat putket****Villoitus matolla****Kuutiopaino 135 kg/m³ saakka**

Eristeen paksuus mm

Putken

Ns/ulko Ø 1 x mineraalikulmatto
mm

	40	50	60	80	100	120
100/114	379	379	398	398	452	502
125/140	346	346	364	375	442	498
150/169	346	346	364	413	482	533
175/194	346	348	393	440	514	568
200/219	354	379	424	470	552	601
225/241	382	407	449	501	580	635
250/273	421	442	490	541	624	678
300/323	482	503	555	602	691	744
350/368	533	560	610	666	755	808
400/419	595	618	676	732	824	879
450/470	660	683	741	799	893	950
500/521	758	787	850	907	1009	1067
600/612	876	903	975	1033	1141	1200
700/714	1009	1037	1114	1171	1289	1347
800/816	1142	1170	1255	1310	1436	1500
900/914	1273	1298	1391	1448	1579	1644
1000/1016	1407	1436	1534	1592	1729	1791

Jos putken ulko Ø on yli 1016 mm, käytetään ryhmä A:n neliöpinnat-
-taulukon alle 50 m² hintoja.

Eristetystä putkenkulmasta maksetaan lisämaksua 1,5 putkimetrin hinta las-
kettuna ko. putkikoon mukaan.

Mikäli villoitus suoritetaan määrämittaan leikatulla verkkomatolla, asennus-
hintoja alennetaan 20 prosentilla.

Jos eristekerroksia on enemmän kuin yksi, maksetaan seuraavilta kerroksilta
snt/m².

Eristyspaksuus mm

20-59	60-99	100-120
407	424	446

B 5.**Villoitus mineraalivillakourulla (snt/m)****Eristyspaksuus mm**

NS/ulko Ø

mm

	20	30	40	50	60	80	100	120	140
15/17	127	127	127	127	127	127			
20/27	127	127	127	127	127	127			
25/32	127	127	127	127	127	127	135	165	
30/38	127	127	127	127	127	131	146	175	
40/48	127	127	127	127	127	143	157	185	
50/60		127	127	127	132	153	169	200	
65/76		127	127	138	146	165	181	213	
80/89		127	140	148	156	175	193	221	
100/114		143	156	160	170	187	211	238	
125/140		143	153	158	170	186	204	229	
150/169		153	164	172	185	199	220	242	272
175/194		164	173	185	195	213	235	260	287
200/219		171	185	193	203	225	246	276	306
250/273		195	203	217	229	256	280	313	346
300/323		218	231	244	260	286	317	348	386
350/368				273	287	318	350	382	425
400/419				307	321	354	387	422	465
500/521				398	420	453	484	527	587
600/612				470	489	527	561	605	675
700/714				555	579	614	653	704	780
800/816				641	669	708	748	800	896
900/914				736	756	801	842	900	1009
1000/1016				833	854	904	944	1009	1133

Hinnat ovat hintoja eristekerrosta kohti.

Kaksi- tai useampilävisestä kannakkeesta maksetaan lisähinta seuraavasti:

- Putkikoolla alle NS 200,
0,3 x vastaava jm-hinta kannaketta kohti;
- putkikoolla NS 200-500,
0,5 x vastaava jm-hinta kannaketta kohti;
- putkikoolla NS 600-1200,
1,0 x vastaava jm-hinta kannaketta kohti.

Valmiista kulmakourusta ei makseta erillistä kulman hintaa.

Villoitetusta putkikulmasta maksetaan lisämaksuna kappalehintaa, joka vastaa ko. putkikoon 1,5 metrin hintaa.

Tehdasvalmisteiset segmenttikäyrät lisähinta 0,8 x jm-hinta (mitattuna käyrän keskiviivan mukaan).

B2 ja B5

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen, jos työ tehdään yli 5 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5 %. Jos työ tehdään

kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

C 7.

Ryhmä C. Muotokappaleet

Kartiot laitteissa snt/kpl										
Ø mm	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	
0	3018	3282	3549	3814	4087	4355	4617	4886	5151	
50	3152	3418	3684	3950	4217	4486	4755	5018	5287	
	2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
	5419	5700	6001	6274	6548	6818	7091	7364	7633	0
	5563	5865	6134	6406	6681	6955	7227	7498	7771	50

Ø yli 2850 mm

124 snt/50 mm

Kartiot tehdään osista pellin toinen reuna kantattuna.

C7

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

Jos työ tehdään yli 5 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5 %.

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

Ryhmä C. Muotokappaleet

snt/yksikkö

Listan valmistus ja asennus sisältäen enintään 3 taivutusta	308/m
Valmiin listan asennus	187 m
Profilitiivisteiden asennus	187/m
Aukko	189/kpl
Aukko sisältäen kauluksen teon	430/kpl
Läpiviennit profiililevyyn koko 500 x 500 ja < 0,25 m2 (vertaa SFS 3978 mukainen kuva 27)	1507/kpl

työ sisältää kaulustuksen teon	
Läpiviennit profiililevyyn, suuremmat kuin edellä, korotus	156/0,1 m2
Miesluukku profiililevyyn (vertaa SFS 3978 mukainen kuva 27) Pohjan hinta kuten edellä läpiviennin hinta profiililevyyn Miesluukun valmistus halkaisijan ollessa max 1000 mm	4181/kpl
*Miesluukun asennus	1045/kpl
*Ohitus tai loveus laitteessa tai säiliössä	1663/kpl
*Ohitus, jatkuva suorassa putkessa	241/m
*Ohitus, käyrässä	241/välikpl
*Viisto-ohituksesta maksetaan taulukon F7 (valmiin asennus) hinnat kerrottuna 1,4:llä.	
Ryhmä D. Hitsaustyöt	snt/yksikkö
Piikit, 6 kpl/m ²	99/m ²
Jos työ tehdään tyssähitsauskoneella, hinta kerrotaan 0,7:llä	
Pinnan hionta, lisähinta	54/m2
Pystyputken eristeen tukivanne, valmistus (kuva 1 s. 101)	484/kpl
Edellinen kaksiosaisena, valmistus	654/kpl
Riippuraidoituksen tukivanteen asennus (kuva 2 s.101)	261/m
Riippuraidoituksen tukivanteen valmistus	65/m
Eristyksen tukivanne (sisävanteellinen), valmistus (kuva 3 s.102)	166/m
Valmistusjigi sisävanteelliselle tukivanteelle	914/kpl
Päällysteen tukivanteen asennus pystykannat	117/m
Päällysteen tukivanteen valmistus	32/m

Sinkilän kiinnitysrauta	159/m2
Ryhmä E. Muut työt	
Alumiinisen ohkolevyn kiinnitys tasopinnalle	66/m ²
Lasikuitunauhan ja teippinauhan kiinnitys säiliöiden vanteisiin (tarrakiinnitys)	14/jm
Metalliverkon kiinnitys	142/m ²
Betoni- tai vetometalliverkko	208/m ²
Pellin saumojen tiivistäminen kitillä liimanauhalla	101/saumametri 76/saumametri
Alumiinisen ohkolevyn tai muovikelmun leikkaus ja kiinnitys	
alle 200 mm	94/m
200 mm - 300 mm	115/m
301 mm - 400 mm	150/m
401 mm - 500 mm	203/m
501 mm - 642 mm	256/m

Urakkahintoihin sisältyy 15 % mineraalikulutusta ja 20 % aputyölisä

*, D; E

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

Jos työ tehdään yli 5 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5 %.

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

F 4.

Peltipäällysteen asennus snt/m

Putken NS/ulko Ø	20	30	40	50	60	70	80	90
15/17	191	191	191	191	191	191	191	191
20/27	191	191	191	191	191	191	191	191
25/32	191	191	191	191	191	191	191	191
30/38	191	191	191	191	191	191	191	205
40/48	191	191	191	191	200	204	204	206
50/60	191	191	191	200	204	204	205	213
65/76	191	191	191	204	204	204	211	221
80/89	191	191	200	204	204	206	216	223
100/114	191	200	204	204	209	220	223	236
125/140	185	185	187	195	202	210	217	225
150/169	185	188	198	202	213	219	231	237
175/194	191	199	203	215	224	233	240	246
200/219	202	208	217	225	235	241	253	260
225/241	210	215	225	236	242	253	260	268
250/273	220	231	238	246	257	263	273	286
300/323	243	254	261	269	283	299	311	329
350/368	261	274	286	305	319	331	346	364
400/419	296	313	325	341	354	371	385	396
450/470	333	348	364	378	393	435	446	455
500/521	389	406	446	466	475	491	503	522
600/612	481	498	512	531	546	561	579	594
700/714	562	581	595	640	658	675	696	713
800/816	676	698	714	741	758	776	795	820
900/914	775	793	817	877	894	915	941	881
1000/1016	919	944	971	897	912	935	945	974

								Putken NS/ulkoØ
100	120	140	160	180	200	220	240	
191	215	236	257	275	293	316	347	15/17
203	223	239	259	277	295	325	356	20/27
207	223	241	261	280	299	327	360	25/32
211	228	245	264	285	301	336	365	30/38
216	232	252	268	287	306	349	379	40/48
221	238	257	276	294	320	357	388	50/60
228	245	263	284	300	341	372	406	65/76
233	253	268	287	307	349	381	414	80/89
245	263	284	299	335	369	405	432	100/114
235	253	268	292	326	354	385	441	125/140
244	262	280	319	348	378	432	455	150/169
259	273	311	337	369	394	449	478	175/194
268	289	325	354	385	441	466	498	200/219
276	314	343	372	426	446	480	512	225/241
309	337	366	394	448	475	506	536	250/273
344	373	430	455	483	513	544	546	300/323
377	434	453	486	518	550	552	580	350/368
441	466	498	524	560	617	589	625	400/419
473	503	534	566	625	598	633	669	450/470
536	568	623	661	639	676	710	780	500/521
639	674	712	751	716	794	830	880	600/612
740	775	818	811	856	896	933	971	700/714
880	919	883	912	945	1022	1046	1089	800/816
896	933	971	1028	1065	1108	1150	1192	900/914
1022	1046	1089	1129	1171	1211	1254	1301	1000/1016

Peltipäällysteen asennushinta saadaan taulukosta.

F 6.**Putken päätteen asennus**

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
	94	99	118	152	170	202	218	235	249

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 3 (sisältää keskireiän teon).

F 7.**T kpl. Y kpl, kartio, ohitus; asennus**

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
	215	278	342	425	491	556	624	690

Mikäli työssä lyhennetään T - Y - tai ohituskappaletta, kerrotaan taulukon hinta kertoimella 2. Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 3.

F 8.**Kulman välikappaleen asennus**

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	128	128	158	186	229	269	306	341	380
50	135	147	169	203	249	288	323	360	398

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 3.

1100	1200	1300	Ø mm
264	277	292	

1100	1200	1300	Ø mm
758	822	890	

1100	1200	1300	Ø mm
417	466	519	0
440	496	543	50

F 9.

Laippakotelon asennus

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	345	423	500	580	658	736	819	894
50	367	445	526	603	685	760	839	918

Kotelot 3:sta osasta + 15 %
 ” 4:stä osasta + 30 %
 ” 5:stä osasta + 45 %

Mikäli reiät tehdään asennuksen yhteydessä, maksetaan lisähintana 65 % taulukon perushinnasta.
 Katkaisu sisältyy hintoihin.
 Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 5.

F 10.

Venttiilikotelot, sisältäen karareiän

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	497	591	684	775	869	963	1059	1151
50	527	623	714	808	905	993	1090	1182

Kotelot 3:sta osasta + 15 %
 ” 4:stä osasta + 30 %
 ” 5:stä osasta + 50 %

Mikäli päätyreiät tehdään asennuksen yhteydessä, maksetaan lisähintana 65 % taulukon perushinnasta.
 Katkaisu huomioitu hinnoissa.
 Kotelot tehtynä lukittuvalla konesaumalla (pitsburger -sauma) 20 %:n korotus.

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 5.

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
974	1054	1129	1209	1288	1366	1446	1525	1602	0
995	1075	1152	1235	1313	1390	1468	1545	1625	50

Kun venttiili- ja laippakotelon avattavaan pätyyn tehdään kuva B 15 mukainen kaulus, maksetaan tästä työstä per pääty taulukon F7 mukainen hinta. Kotelot tehtynä lukittuvalla konesaumalla (pitsburger -sauma) 20 %:n korotus.

1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	Ø mm
1244	1338	1431	1527	1620	1709	1802	1897	1993	0
1276	1366	1462	1558	1649	1744	1835	1930	2021	50

Kun venttiili- ja laippakotelon avattavaan pätyyn tehdään kuva B 15 mukainen kaulus, maksetaan tästä työstä per pääty taulukon F7 mukainen hinta.

F 11.

Zeppelin päädyn asennus snt/kpl

Ø mm	1000	1100	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900
0	2974	3217	3464	3729	4009	4283	4585	4885	5237	5905
50	3064	3305	3558	3822	4107	4381	4689	4981	5511	6194

Yli 2850 mm 143 snt/50 mm

F4; F6; F7; F8; F9; F10+F11

Hinnat sisältävät nostot maan tasalta asennuskohteeseen.

Jos työ tehdään yli 5 metrin korkeudella, korotetaan hintoja 5 %.

Jos työ tehdään kiinteiltä telineiltä, hintoja korotetaan 5 %.

2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
7044	7439	8201	8636	9482	9973	10906	11426	12442	0
7173	7572	8343	8785	9632	10127	11066	11592	12615	50

G.

Jäähdytys- /Matalapaine-eristystyöt

Yleiset määräykset

Putket, joiden tuleva käyttölämpötila on 0 °C tai alle, katsotaan tämän sopimuksen tarkoituksiksi jäähdytysputkistoiksi, kun sitä vastoin käyttölämpötilan ollessa 0 °C yläpuolella, sovelletaan kylmävesieristyshintoja, vaikka kysymyksessä olisi jäähdytysjärjestelmä.

G 1. Solukumieristys letkusta tai levystä asennettuna vesitiiviisti putkelle

Putken ulko Ø mm	Solukumieristysten paksuus, mm					
	6	10	13	19	25	32
0 - 36	166	166	166	217	217	217
37 - 54	166	166	166	217	217	233
55 - 76	166	166	174	221	233	260
77 - 114	201	213	225	272	296	323
115 - 146	272	284	296	343	367	394
147 - 178	315	327	339	394	418	446
179 - 220	402	414	426	489	513	540
245	465	477	489	556	580	607
273	517	528	540	611	635	662
324	611	623	635	714	737	765
365	666	678	690	777	801	828
406	757	769	781	875	899	927
508	942	954	966	1077	1100	1128

Putken solumuovieristys liimattuna: Taulukon yksikköhinnat korotettuna 20 %:lla.

Mikäli eristys tehdään Styrox-kourulla, käytetään siihen taulukon G 1 yksikköhintoja.

Suurempien putkien sekä säiliöiden eristyshinta määräytyy seuraavasti:

	mm	snt/m ²
- Eristysvahvuus	6-15	608
- Eristysvahvuus	15-32	708

G 2.

Solueristystä koskevat lisähinnoittelut

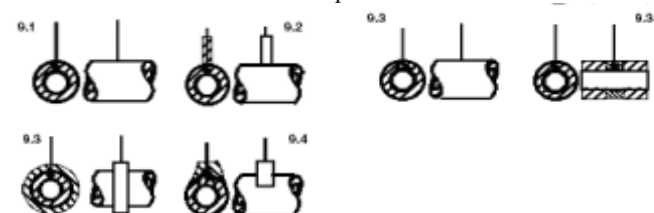
1. Kulma, mikäli se tehdään taivuttaen ilman leikkauksia, 1,00 jm.
2. Kulma, mikäli se tehdään letkua tai levyä leikkaamalla, 2,00 jm.
3. Haara, sisältää tarpeelliset leikkaukset 1,00 jm haaraputken mukaan
4. Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 70 mm, on kokonaishinta 454 snt
5. Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 115 mm, lisähinta 3. -kohdan lisäksi 304 snt.
6. Supistus (kartion teko) 267 snt
7. Putkipäätyjen eristys

	mm	snt./m ²
- halkaisija	0-100	119
- halkaisija	101-250	179
- halkaisija	yli 250	241

8. Kuperien säiliöpäätyjen eristys; lisähinnat m² -hintojen lisäksi:
 - 8.1 Kartiopäädyn teko yhdellä kartioleikkauksella 189 snt
 - 8.2 Kartiopäädyn teko keskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 80 snt
 - 8.3 Kartiopäädyn teko epäkeskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 189 snt
 Hinnoittelu edellyttää, että kuperat säiliöpäädut eristetään työnantajan ohjeiden mukaisesti.
 - 8.4 Pumpun eristys 2269 snt./kpl.

Kannakkeiden eristys

- 9.2 Kannakkeen heilurin eristäminen 150 mm:n pituuteen asti 59 snt
- 9.3 Eristeen leikkaus tai kovertaminen sekä kannakekohtaan liimattavat erilliset eristysuikaleet, yhteensä 59 snt
- 9.4 Mikäli 9.3 -kohdassa kannakkeen pidikeosa lävistää eristeen kahdesta kohdasta, pidikeosa myös eristetään, yhteensä 115 snt
- 9.5 Sankakannakkeet 755 snt./kpl.



Reiänteko muhvia (lämpömittaria tai vastaavaa) varten sekä muhvin eristys

	snt
- suora muhvi	115
- vino muhvi	231

Laippojen eristys

	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	304
	61-100	380
	101-150	454
	151-200	566
	201-300	755
11.2	0-60	602
	61-100	755
	101-150	908
	151-200	1136
	201-300	1512
11.3	sisältyy metrihintoihin	

Venttiilien eristys

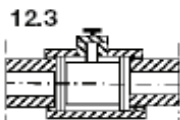
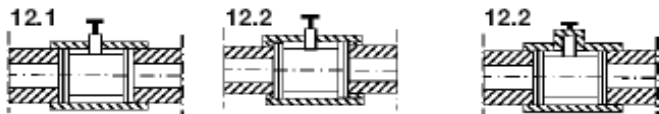
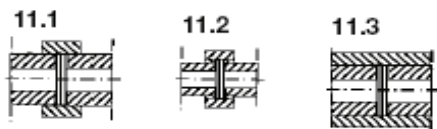
	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	627
	61-100	775
	101-150	946
	151-200	1059
	201-300	1249
11.2	0-60	946
	61-100	1174
	101-150	1475
	151-200	1589
	201-300	1891
11.3	0-60	1249
	61-100	1546
	101-150	1891
	151-200	2117
	201-300	2493

Solukumieristystä koskevat hinnoittelut edellyttävät,

1. että kontaktiliimaus suoritetaan putkea varten kaikissa ympäriliitoksissa ja saumoissa sekä lisäksi suuremmissa putkissa tarpeelliset kohdeliimaukset;
2. että eristys suoritetaan letkulla putkikoon ollessa korkeintaan 115 mm;
3. että eristäjä suorittaa tarvittaessa kourun halkaisun;
4. että työssä noudatetaan työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Miesluukun eristys Ø mm

0 - 300 mm	1482 snt
301 - 500 mm	1854 snt



G 3.

Mineraalikourut, päällystettynä ohuella muovilevyllä (genopac)

Putken ulko Ø mm	Mineraalivillakourujen paksuus, mm						
	20	30	40	50	60	80	100
0 - 36	209	209	209	209	241	292	339
37 - 54	213	213	213	244	292	315	363
55 - 76	229	229	256	300	300	343	414
77 - 114	244	284	315	331	347	402	465
115 - 146	276	319	343	375	402	446	477
147 - 178	347	363	390	414	446	481	548
179 - 220	430	442	465	477	485	592	623
245		473	489	489	560	623	698
273		509	564	564	603	698	710
324		615	639	639	710	773	793
365		659	718	718	777	804	871
406		733	785	785	804	875	954
508		860	911	911	927	962	1025

Käyristä ja ohituksen leikkauksesta maksetaan 0,5 metrin hinta putkikoon ja eristysvahvuuden mukaan.

Leikatut ja upotetut t-haarat 0,75 metrin hinta. Päätehelan kiinnitys 0,25 yks./kpl.

Erillinen eristyksen saumaus teippaamalla 0,20 yks./eristetty metri. Edellä mainittu hinta sisältää kannakereikien kittaukset. Mikäli kannakereikien kittaukset suoritetaan työnantajan määräyksestä eri yhteydessä kuin teippaukset, kittaukset ovat hinnoittelematonta työtä.

Eristettäessä muhwillisia tai pannallisia viemäreitä taulukon yksikköarvoja korotetaan + 25 %, kyseiseen työtapaan ei sovelleta I Y 1:n tai I Y 2:n mukaisia korotuksia.

Ilmastointialumiinifoliomaton kiinnitys Ba / Be

Kanavan ulkohalkaisija D mm	Mattoeristyksen valmispaksuus, mm				
	20	30	40	50	60
100	292	304	312	383	406
125	300	312	319	390	414
160	308	319	327	398	422
200	347	359	383	453	493
250	386	398	418	485	560
315	450	465	489	572	623
400	568	584	607	702	757
500	619	639	678	781	812
630	694	714	769	883	919
800	785	808	864	994	1033
1000	1033	1065	1140	1309	1364
1250	1274	1313	1408	1621	1688

Kulmista ja T-haaroista maksetaan 1 metrin lisähinta

– Kartioista maksetaan 0,5 metrin lisähinta

– Eristettäessä ullakoilla, joissa vapaan työskentelytilan korkeus on alle 1,8 m, pistearvoja korotetaan 25 %:lla

MENETELMÄKUVAUKSET**1 Peltiputkien asennus****Työsisältö**

Putken siirto samalta tasanteelta enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle.

Varmistetaan sokin laatu.

Putken asennus ja kiristys - Tarvittaessa tehdään uusia kiristysreikiä

Työvälineet

Vannekiristäjä
 Ruuvitalta suunnanvaihtajalla
 Piikki
 Sähköporakone
 Lukkopihdit
 Niittaaja

2 Peltikulman osien asennus (välikappaleet ja syvävedetyt osat)**Työsisältö**

Putkikulman osien haku enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle
 Aloituspäikan valinta
 Kiinnitys villoitettuun tai villoittamattomaan putkeen
 Isoilla halkaisijoilla käytetään kiristäjää tarvittaessa

Työvälineet

Vannekiristäjä
 Ruuvitalta
 Niittaaja
 Villaveitsi
 Sähköporakone

3 Koteloiden asennus**Venttiilikotelot ja laippakotelot****Työsisältö**

Koteloiden hakeminen ja siirtäminen työpaikalle enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle
 Reiän paikkojen mittaaminen ja merkkäminen tarvittaessa
 Reikien teko norm. 1 kpl venttiilikoteloon
 Eristyksen poistaminen tarvittaessa
 Lukkojen siirtäminen tarvittaessa
 Kotelon asennus

Työvälineet

Rullamitta
 Huopakynä
 Peltisakset
 Sähköporakone
 Niittaaja
 Ruuvitalta
 Harppi
 Villaveitsi

4 T- ja Y-kappaleiden, kartioiden ja päätteiden asennus**Työsisältö**

Muotokappaleiden hakeminen ja siirtäminen työpaikalle enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle
 Muotokappaleen rei'itys tarvittaessa
 Reiänteko päätteeseen tarvittaessa
 Muotokappaleen asennus ja kiinnitys pop niiteillä tai ruuveilla

Työvälineet

Samat kuin koteloiden asennuksessa.

F taulukoissa mainitut hinnat perustuvat edellä olevaan menetelmäkuvaukseen.

X PELTIALAA KOSKEVA URAKKAHINNOITTELU**32 §****Mom. 1.**

Rakennuspeltialan töissä käytetään tässä pykälässä olevia yksikköhintoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen. Sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen, lukuja korotetaan allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti ja uudet urakkahinnat löytyvät liittojen nettisivuilla olevasta, sähköisestä työehtosopimuksesta. Työt tehdään voimassa olevan RT-kortin määräysten sekä Työturvallisuuslain 738/02 mukaisesti.

Kohta 1**Peltikattojen perushinnat**

Kokonaan käsityönä tehtävät kaksinkertaiset saumat	€/m ²	11,21
Kolmikulmarima	€/m ²	13,04
Nelikulmarima yksinkertaisella saumalla	€/m ²	15,71

A. Kattotyön perusmaksu koneellista saumausmenetelmää käyttäen

katot alle 100 m ²	€/m ²	7,22
katot alle 200 m ²	€/m ²	4,97
katot 200 m ² ja yli	€/m ²	3,86

Hinnat koskevat saumausta, joka tapahtuu käsin työnnettävillä tai sähköisillä kiristäjillä (2 kertaa) tai muilla vastaavilla yhtä nopeilla laitteilla.

E erityisen vaativat, kokonaan käsityönä tehtävät katot hinnoitellaan työkohtaisesti.

Jos saumausnopeus poikkeaa oleellisesti tästä, ratkaisevat allekirjoittajaliitot tapaukset keskenään konekohtaisesti.

Hinnat edellyttävät, että saumat ja klammerit on valmistettu koneellisesti ja

että tarveaineet on toimitettu katolle.

Hinnat edellyttävät, että sauman muoto on kuvan n:o 2 mukainen.

Lisämaksut ja korotukset ovat samat kuin peltialan työehtosopimuksen urakkahinnoittelussa kohta A:ssa mainituin poikkeuksin.

Koneella tehdyn rivin jatkaminen	€/kpl	5,43
Räminänauha tai lisäkiinnityksen teko massalla	€/m ²	0,34
Konekattorivlin päättäminen ns. rotanhännillä	€/kpl	2,25

Sellaisesta ns. sileästä työstä, jota ei voida tehdä koneellisesti, maksetaan peltialan työehtosopimuksen urakkahinnoittelun mukainen käsintehtyn katon neliöhinta.

Mittaus suoritetaan käsin tehdystä saumasta tehtyyn saumaan.

Konesaumakatoilla mitataan piipun-, paloluukun, muovikupujen ja tyvikartioiden juuret konesaumakatoksi ja siitä maksetaan työehtosopimuksen 31 § momentti 1 kohta 1 A mukainen konesaumakaton neliöhinta.

Katon jyrkkyyden ollessa 30° - 40° korotetaan A-kohdan mukaisia perusmaksuja 25 %:lla, jyrkkyyden ollessa 41°- 50° korotus on 35 %.

Piipun pellityksen hinnoittelu

Ei satulaa, juurityö	€/kpl	73,19
Yksipuoleinen satula	€/kpl	84,45
Kakspuoleinen satula	€/kpl	95,71

Piipun vaipan pellitys

€/m ²	13,51
------------------	-------

Paloluukun pellitys kansineen juuren ollessa 150 mm. Sisämitta 600 mm x 600 mm. Kuva n:o 4

Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl	
- kahdelle riville tehtynä	89,33
- kolmelle riville tehtynä	97,43

Paloluukun pellitys kansineen juuren ollessa 300 mm. Sisämitta 600 mm x 600 mm. Kuva n:o 4.

Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl	
- kahdelle riville tehtynä	94,58
- kolmelle riville tehtynä	103,59

5-kulmaisen paloluukun hinta sovitaan työkohtaisesti.

Tyvikartioiden ja ap-venttiilien perushinnat. Kuva n:o 5

WC-ilmatorvi	€/kpl	15,79
WC-ilmatorven juuri tehtynä kahdelle riville	€/kpl	23,20
WC-ilmatorvet, verstaalla tehtynä, ilman kiinnitystä	€/kpl	5,35
Ullakon alipaineventtiili, hatulla varustettuna		
(juurikappaleen teko + asennus ja venttiilin asennus)	€/kpl	23,68
Katolle tulevan keskusantennin juuri	€/kpl	15,28

Juurikartio saumaamalla neljästä kappaleesta halkaisijaltaan = 200 mm (esim. keskusantennin putkeen)	€/kpl	64,96
--	-------	-------

Kohta 1 B

Peltikattojen perushintoihin kohtaan 1A tulevat korotukset.

Rivin mitan ollessa räystäällä rakennusaineseinään alle 3 jm maksetaan tältä alalta 20 %:n korotus.

Nostettaessa rivit seinälle maksetaan koko pystyosalta 20 %:n korotus.

Vanhon kattojen uusimisen yhteydessä savupiipuissa tai harja-aidassa ilmenevistä ns. piipunkruunuista maksetaan, jos kruunussa on vähintään kaksi hammasta ja jalka 15 %:n korotus piippujen

perushintaan.

Kuparista tehtynä 25 %:n korotus
Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus
Maalipinnoitetusta levystä 10 %:n korotus (paikkamaalaus sisältyy hintaan).

Kohta 1 C

Lisähinnat peltikatolta

Rypyillä pystyyn taitetut rivit (ei koske piippuja)	€/kpl	0,79
---	-------	------

Jos ns. pulpettimallisilla katoilla vaaditaan yläkatto tehtäväksi ennen pystyosaa ja rivit joudutaan nostamaan ylös, maksetaan tästä haitasta	€/jm	2,81
---	------	------

Lamellitalojen (eri tasossa olevat harjat) päätylistan ja seinänvieruspeltien yhdistämiset molemmille lappeille tehtynä	€/kpl	61,57
---	-------	-------

Katolla olevassa seinässä kattoseinäpinnan sisällä olevat ikkunat mitataan listoiksi, ikkunan ympäristö, ikkunan ulkokulmaan saakka, joista maksetaan listatyöt hinnoittelun mukaisesti.

Uuden katteen tai uusien osien yhdistäminen vanhaan peltiin	€/jm	5,07
---	------	------

Peltikaton sisäjiiri, kuva n:o 8	€/jm	6,98
----------------------------------	------	------

Ulkojiiri, kuva n:o 1		4,84
-----------------------	--	------

Jalkarännistä puurimalla tai koukulla, kuva n:o 9	€/jm	15,43
---	------	-------

Hinnat vanhoissa taloissa

Vanhon peltikattojen purkaminen	€/m ²	1,78
---------------------------------	------------------	------

Sama saumojen ollessa kaksinkertaiset	€/m ²	2,36
Hintaan sisältyy myös irrotettujen peltien kuljetus pihalle kasaan.		
Vanhoilla katoilla on työn keskeytyessä katto aina huolellisesti peitettävä.		
Väliaikainen suojaaminen peitteellä	€/m ²	1,01
Kohta 2		
Perushinnat aaltolevy-, kivi-, huopa- ja Minerit-levykatolla		
Seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. siihen verrattavat työt	€/m ²	7,54
Jalkarännit kaksinkertaisilla saumoilla puurimalla tai koukulla	€/jm	13,17
Tiilien päälle tehtävän tassun loveaminen	€/jm	1,63
Tehtäessä piipunjuuret, seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. niihin verrattavat työt alle 50 cm leveästä pellistä, se mitataan 50 cm:n levyisiksi.		
Näillä katoilla suoritettavista listatöistä maksetaan listatöiden hinnoittelun mukaan listoja neliöimättä.		
60 m ² tai sitä suuremmilta yhtenäisiltä verhottavilta katonosilta maksetaan peltikattotyön perushintojen mukaan. (urakkahinnoittelu, kohta 1)		
Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m ² ja alle	€/kpl	73,19
Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m ² ja alle, juuren takareuna tiivistelevystä tehtynä 4 m ² suuremmista piipuista maksetaan tämän ylittäviltä neliöiltä, kohta 1, kokonaan	€/kpl	90,08

kaksinkertaiset saumat mukaan €/m ² .		
Paloluukku kaksinkertaisilla saumoilla kansineen	€/kpl	73,19
WC-ilmatorvi	€/kpl	20,27
Kohta 3		
Listatöiden perushinnat		
Esim. Peruslistan valmistus, leikkaus + neljä kanttausta, kuva n:o 12	€/jm	0,79
Listan kiinnitys. Mitoitus kuuluu kiinnityshintaan.		
a) klammereilla tai vastaavilla jatkosaumoin (klammerien teko kuuluu kiinnitykseen)	€/jm	3,27
b) ikkunalista; ainoastaan takareunasta ruuvaten jatkosaumoin, kuva n:o 12	€/jm,	1,91
c) ikkunalista; ainoastaan takareunasta ruuvaten kuva nro 12	€/jm	1,58
d) reunalista molemmin puolin ruuvaten jatkosaumoin, kuva 22	€/jm	2,36
reunalista molemmin puolin ruuvaten, kuva 22	€/jm	1,80
e)listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla jatkosaumoin	€/jm	2,14
listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla	€/jm	1,91
f) kiinnitys edestä ja takaa, kiinnikkeet kahdessa rivissä	€/jm	1,69
jatkosaumoin	€/jm	1,91
Kerroslista ikkunalinjassa, valmistus ja kiinnitys	€/jm	3,60
Listatöiden perushintoihin tulevat korotukset		

Kuparista, messingistä ja ruostumattomasta teräksestä tehtynä 30 %:n korotus

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

Kohta 3 A

Listatöiden lisähinnat

Lista puhtaaksi muuratuilla seinillä
klammerikiinnikkein €/jm 0,56

Lisähinta, kun ikkunalistoja sisäkautta
asennettaessa ikkunat ovat paikoillaan.
Sisältää ikkunoiden avauksen €/m2. 0,68

Leveyslisät listatöille

Listan leveyden ollessa
40 - 60 cm €/jm 0,45
61 - 80 cm €/jm 0,90
81 -100 cm €/jm 1,35

Listan kulmasta, kuva n:o 13 €/kpl 1,69

Kantatun ja nekatun ikkunapellin päästä,
kuva n:o 14 €/kpl 0,56

Rappauskantti ikkunapellin päihin, päästä,
kuva n:o 15 €/kpl 0,34

Vanhojen listojen poisto €/jm 2,13

Listan, jonka takareunassa on
rappauskantti, kiinnitys €/jm 0,34

Listan ollessa alle 1 m maksetaan tästä 1 jm:n hinta.

Lista alusrimsulla mitataan kahdeksi eri listaksi.

Kohta 4

Kourutöiden perushinnat valmistus ja asennus (sisältää paikkamaalauksen)

Suora kaksinkertainen, kuva n:o 17 €/jm 14,98

Kaareva kaksinkertainen €/jm 25,33

Yksinkertainen kouru, koukkujen varassa
etulistalla tai raudalla €/jm 9,57

Yksinkertainen kouru, joka saumataan
molemmiin puoliin kaksinkertaisilla
saumoilla kattoon €/jm 12,05

Rullalevystä työnnettävällä rullatyökalulla
valmistettu kouru €/jm 6,98

Rullatyökalulla tehty kouru etulistalla
tai raudalla, kuva 23 €/jm 8,44

Yksinkertainen kouru koukkujen varassa
etusivun peittäväällä suoralla listalla ja
eturaudalla €/jm 12,16

Sama kuin edellä, tukirauta myös
alareunassa €/jm 14,07

Valmiin kourun asennus koukkujen
varaan, leveys enintään 150 mm sisältäen
koukkujen asennuksen €/jm 3,60

Kourun valmistukseen käytettävän levyn leikkuuleveyden ollessa yli
90 cm maksetaan 15 % korotus perushintaan.

Kuparista tehtynä 25 %:n korotus

Alumiinista tehtynä 20 %:n korotus

Kohta 4 A**Kourutöihin tulevat lisähinnat**

Kourun päästä, kuva n:o 19, ja syöksytorven lähtökappaleesta, kuva n:o 17	€/kpl.	4,39
Kourun kulmasta, kuva n:o 20	€/kpl	9,80
Syöksytorven vinosta lähtökappaleesta kouruun, kuva n:o 17	€/kpl	6,53
Rakennusliikkeen vaatiessa katon tehtäväksi ennen kourun valmistumista, kun alapää joudutaan nostamaan ylös kourun teon ajaksi, maksetaan tästä haitasta lisähintana	€/jm	1,46
Kourun koukkujen kiinnitys	€/jm	0,68
Kourun etusivun peittävän sileästä pellistä tehdyn pystylistan leikkuuleveyden ollessa 31-62 cm, kuva n:o 21	€/jm	1,58

Kohta 5**Syöksytorvien kiinnitykset**

Pyöreän syöksytorven kiinnitys	€/jm	3,27
Kantillisen syöksytorven kiinnitys	€/jm	3,27
Suppiloiden, polvien ja ulosheittäjän kiinnitys	€/kpl	2,48

Kohta 6**Eri sopimuksella tehtävät työt**

Erikoisrakenteiset ulosheittäjät
Poimutetun etulistan teko
Katolla esiintyvät ns. valoaukot
Räystäällä tai räystään alapuolella olevat ulokkeet (erkkerit)
Myöhemmin tehtävät WC-ilmatorvet
Katolla esiintyvät vaikeat lisämaksutyöt
Kantillisen suppilon teko
Kourun pellin jatkaminen leveyssuuntaan
Suorien kaistojen teko ja kiinnitys
50° jyrkemmät konesaumakatot
Kattoturvalaitteiden asennukset

Kohta 7

Tammi- ja helmikuun aikana, jolloin pimeys ja lumi vaikeuttavat työn suoritusta ulkosalla suoritettussa urakkatyössä, maksetaan 15 %:n korotus, mikäli tätä ei ole otettu huomioon urakkahinnoittelua laskettaessa.

Tiilikaton purkamisesta pellityskuntoon huolehtii työnantaja.

Piikkaukset, joita joudutaan suorittamaan betoni- tai muihin koviin paikkoihin, maksetaan siitä käytetystä ajasta aikapalkkaa urakkahinnan lisäksi, ellei sitä työnantajan tai rakennusliikkeen puolesta suoriteta niin, että työ voi viivytyksettä jatkua.

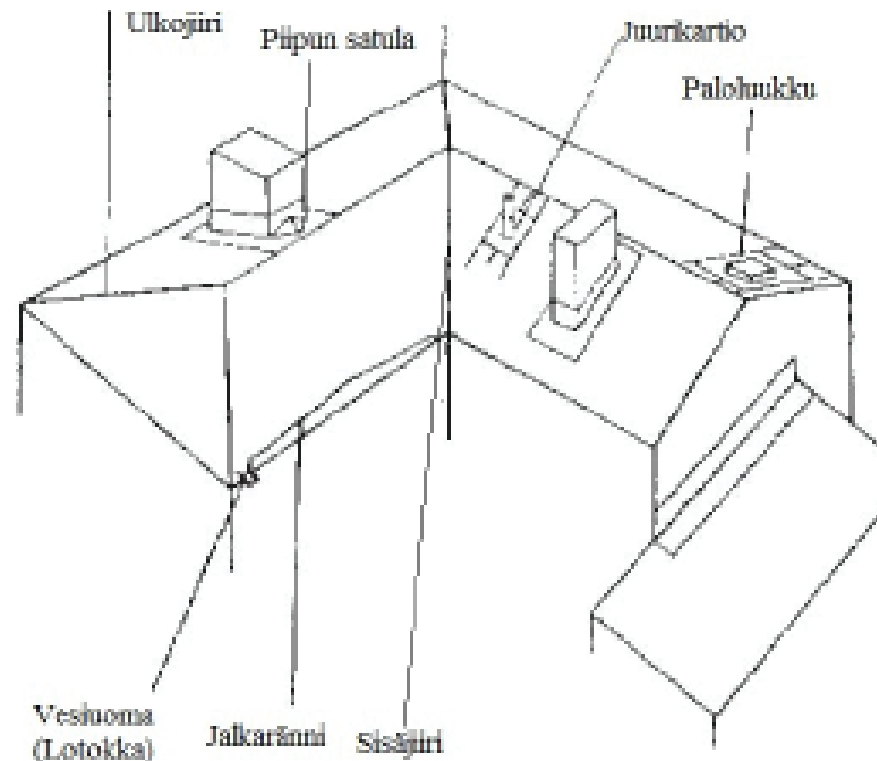
Tehtaässä työaukko jälkityönä työ tehdään aikapalkalla.

Työpenkit, vanhoilla ja uusilla rakennuksilla tehdään aikapalkalla, ellei niitä tehdä talon puolesta.

Lumen puhdistamisesta työnalaiselta katolta on maksettava siihen käytetystä ajasta aika-palkka, ellei sitä työnantajan tai rakennuttajan puolesta tehdä niin, että työ voi viivytyksettä jatkua.

Urakkahinta sisältää palautettavien tarvikkeiden ja ylimääräisten osien kokoamisen yhteen paikkaan ja työkohteen päivittäisen siivoamisen.

Työntekijät noudattavat työtehtävissään työpaikalla noudatettavaa laatu- ja järjestyksellistä järjestelmää.



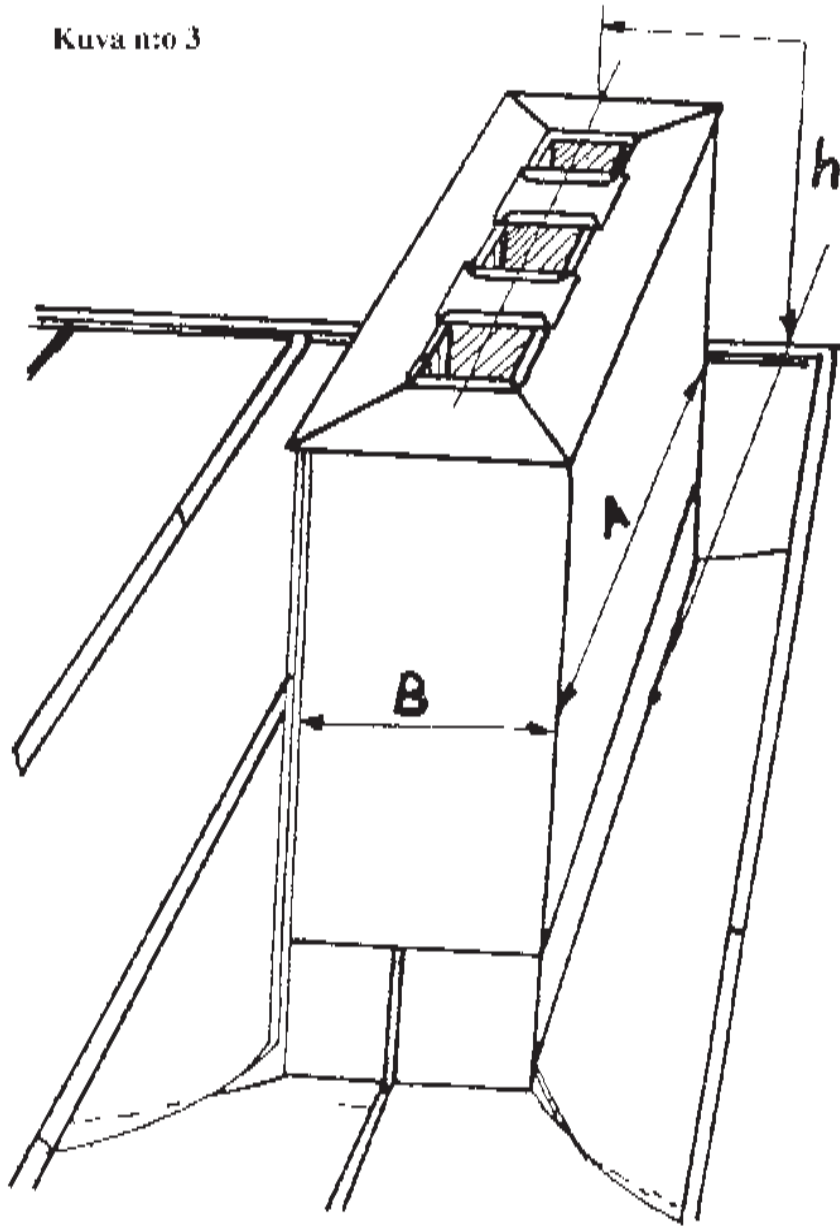
Kuva n:o 1



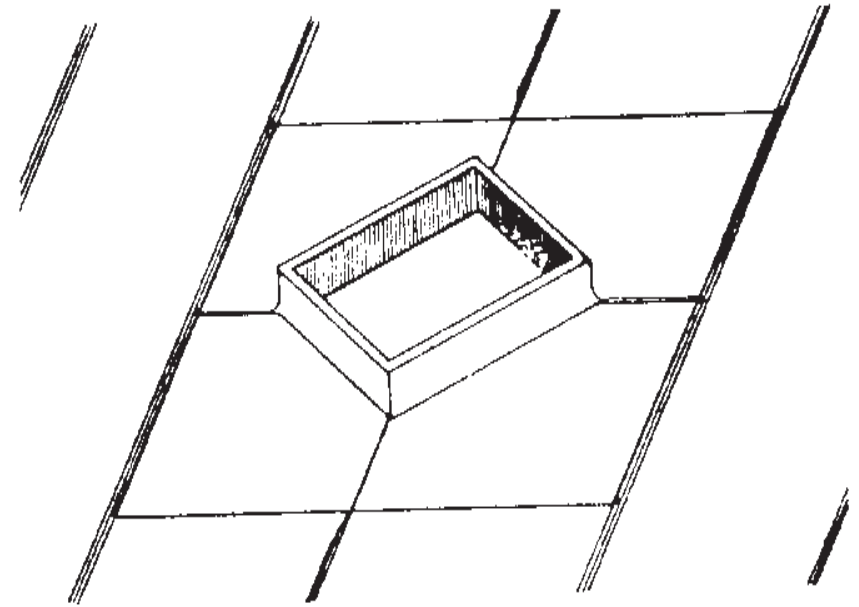
Rivipelti

Kuva n:o 2

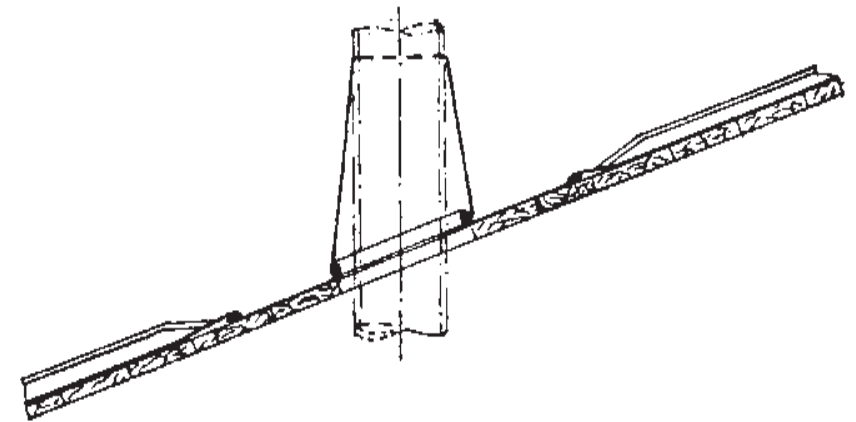
Kuva n:o 3



Kuva n:o 4

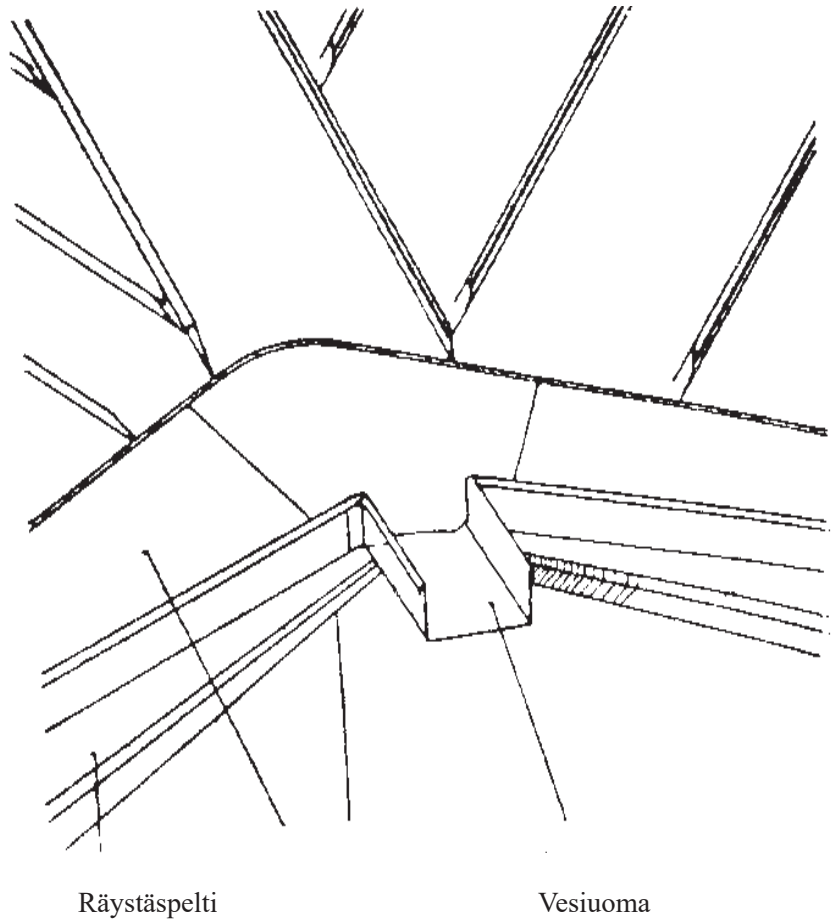


Kuva n:o 5



Sisäjiiri

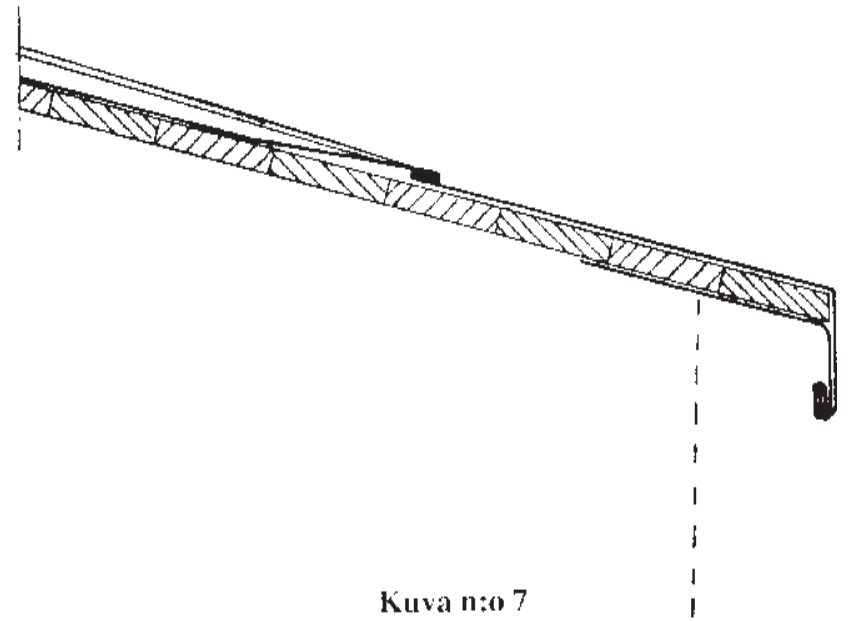
Rivipelti



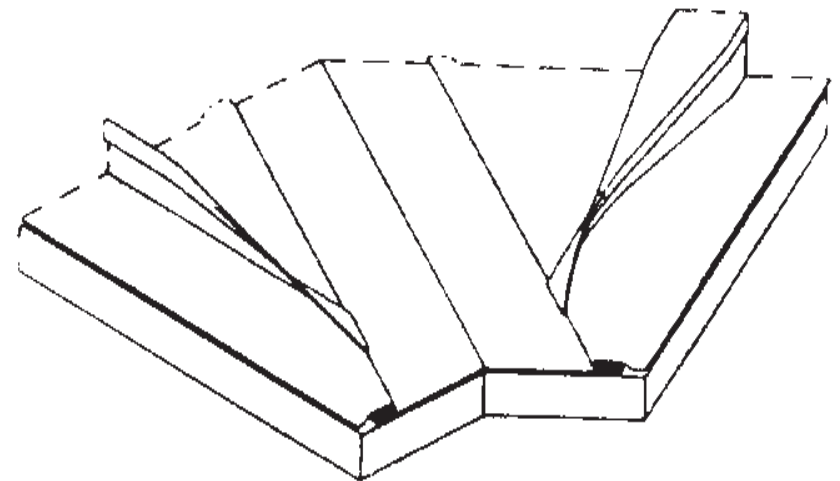
Räystäspelti

Vesiuoma

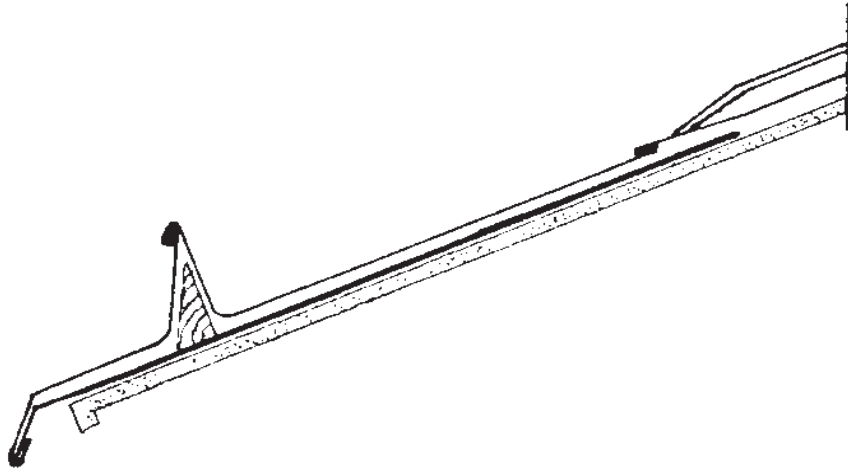
Kuva n:o 6



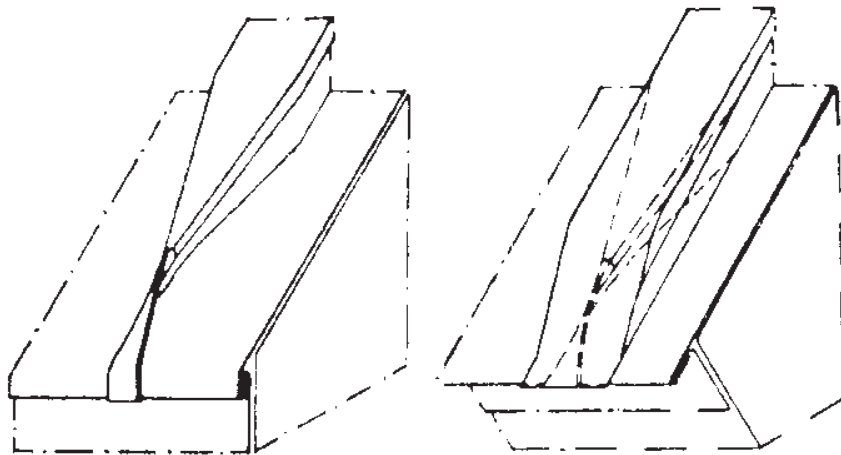
Kuva n:o 7



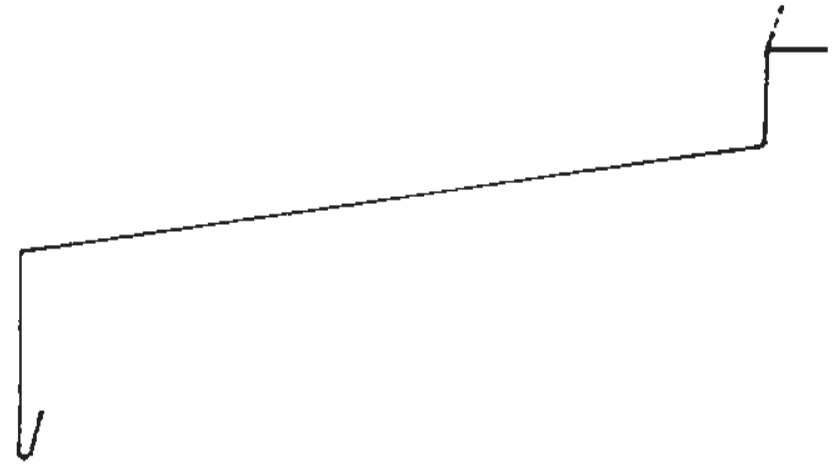
Kuva n:o 8



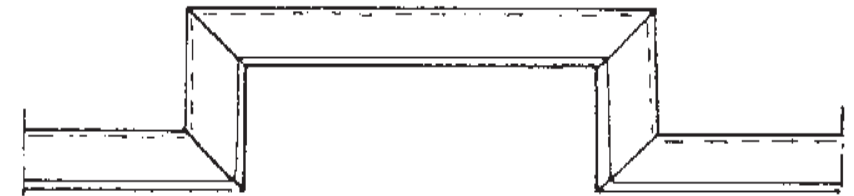
Kuva n:o 9



Kuva n:o 11



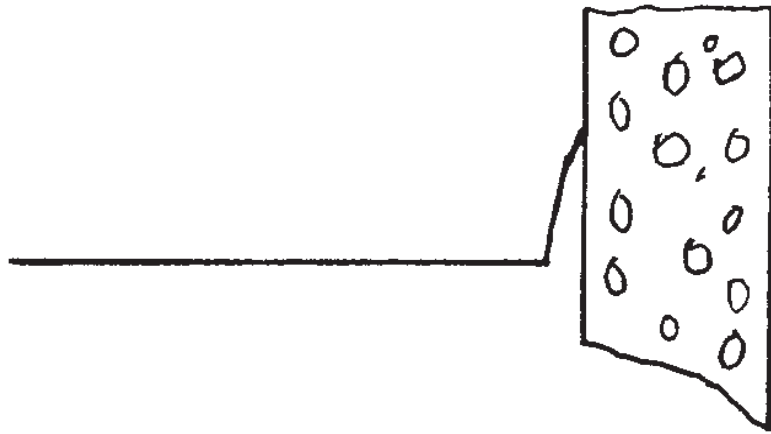
Kuva n:o 12



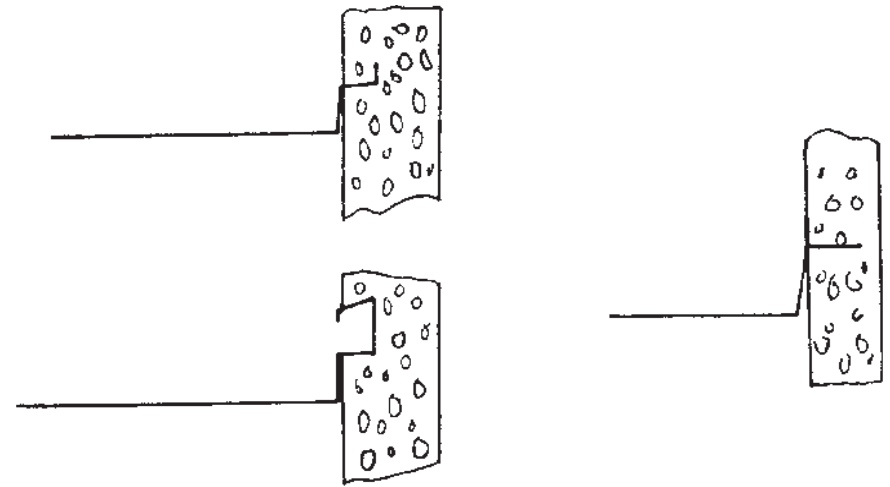
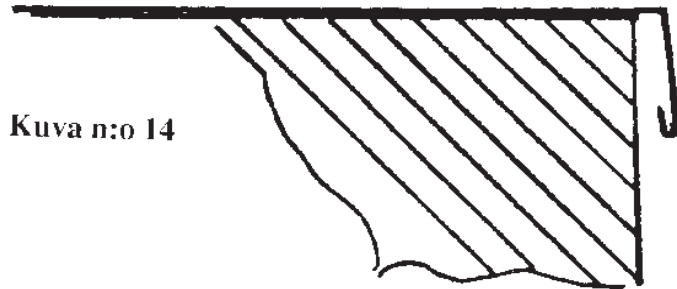
Listan kulmia 4 kpl

Kulmat saumattu

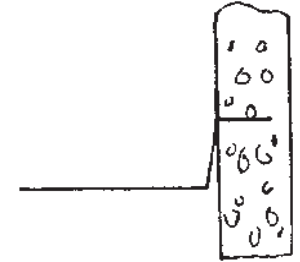
Kuva n:o 13

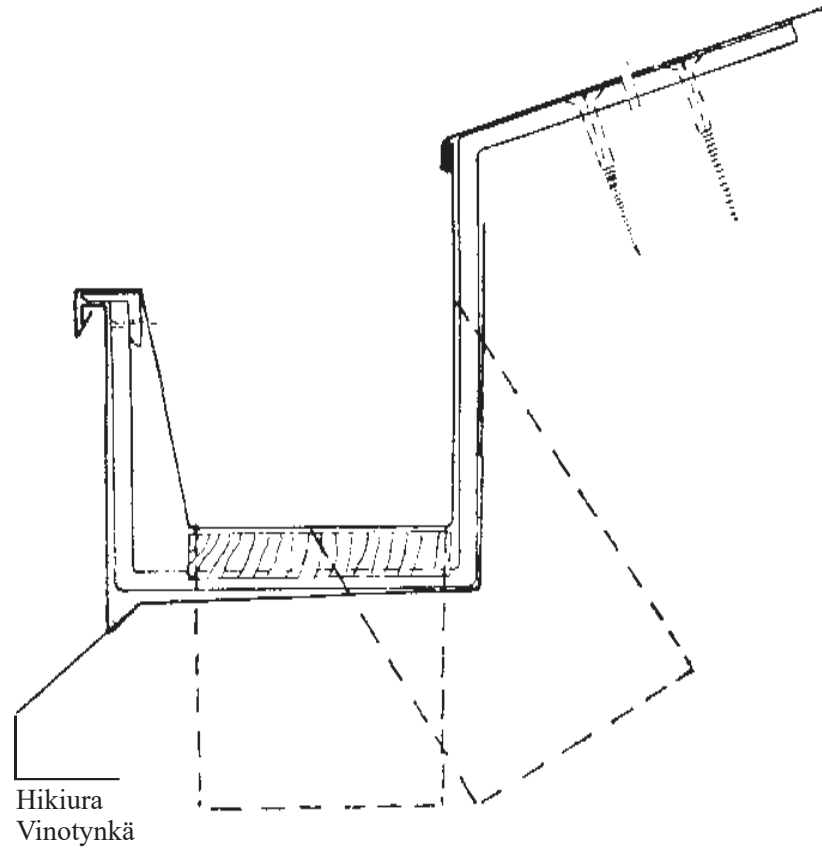


Kuva n:o 14

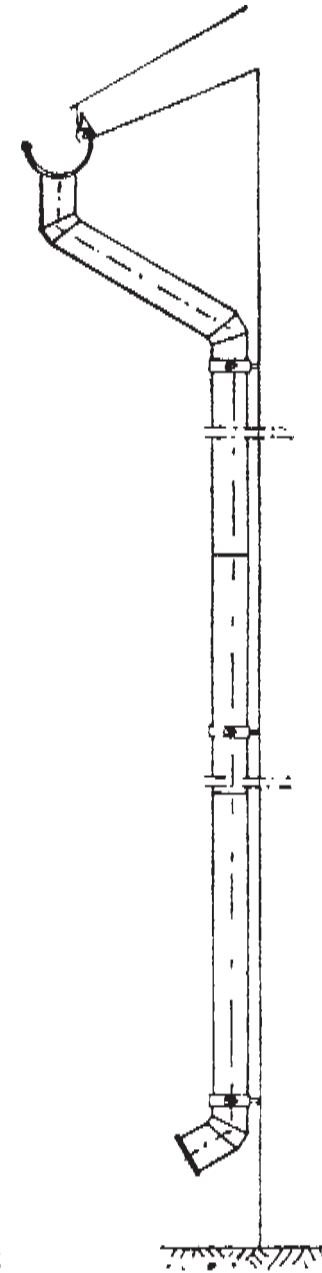


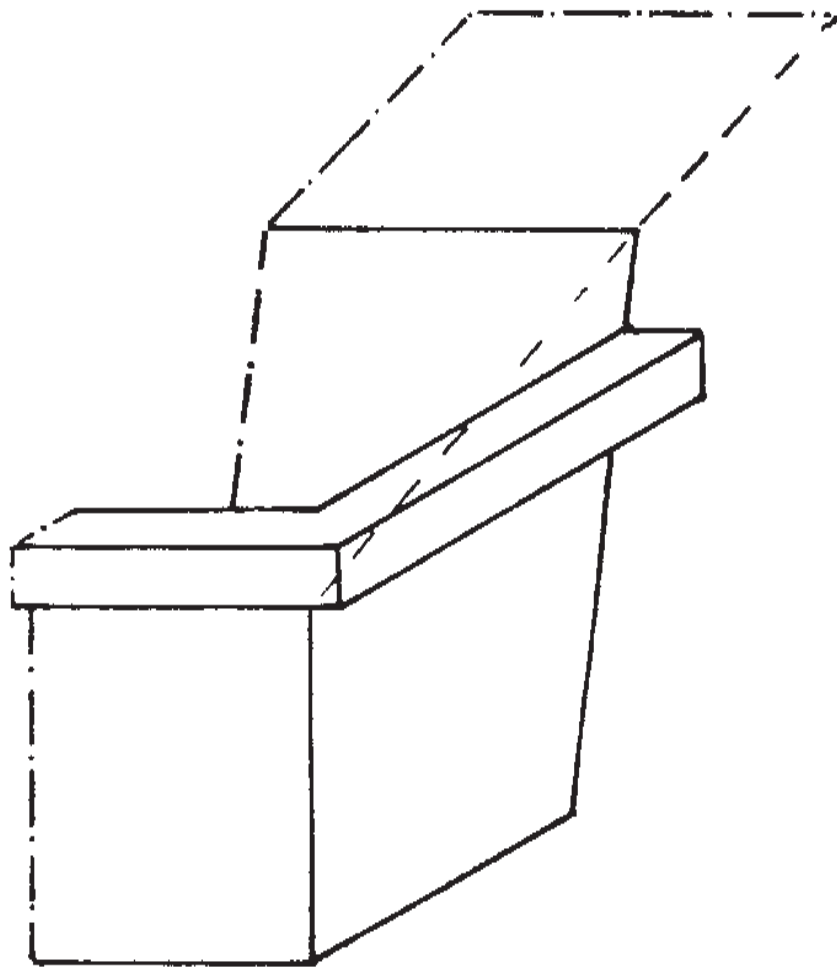
Kuva n:o 15



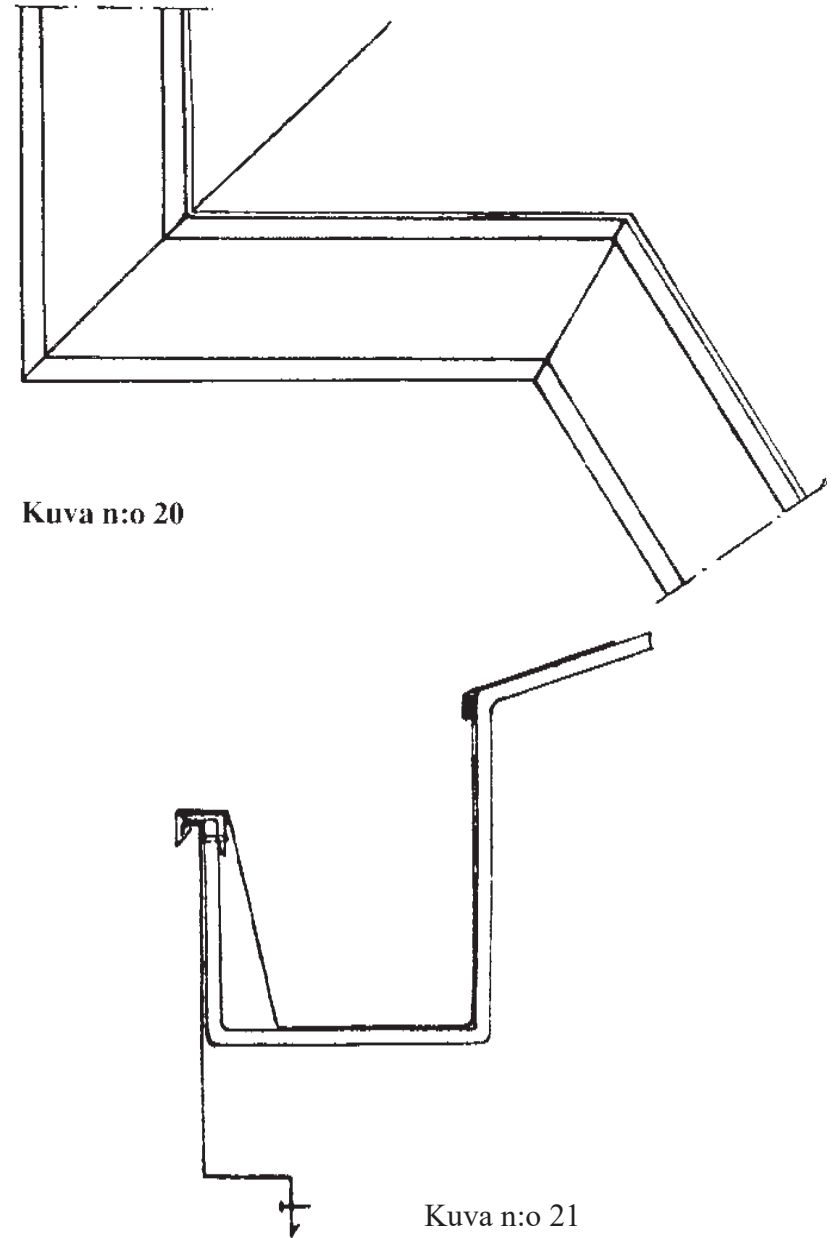


Kuva n:o 17



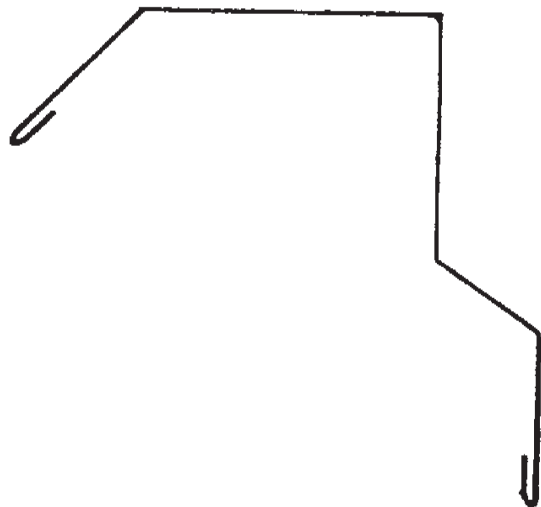


Kuva n:o 19



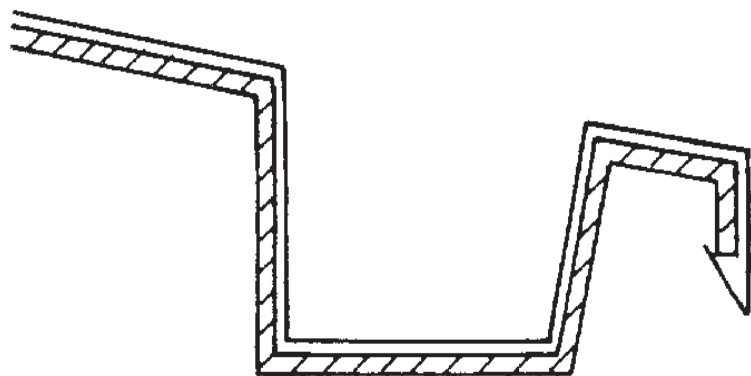
Kuva n:o 20

Kuva n:o 21



Kuva n:o 22

REUNALISTA



Kuva n:o 23

RULLATYÖKALULLA
VALMISTETTAVA KOURU
KULMARAUDALLA JA
ETULISTALLA

XI POIMULEVYTYÖIDEN JA NIIDEN YHTEYDESSÄ TEHTÄVIEN ÄÄNI- JA LÄMPÖERISTETÖIDEN URAKKAHINNOITTELU

33 §

Tätä urakkahinnoittelua sovelletaan Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry:n rakennuspelti- ja teollisuuseristysalan jäsenyrityksiin.

Tässä pykälässä olevia yksikköhintoja käytetään sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen. Sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen, lukuja korotetaan allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti ja uudet urakkahinnat löytyvät liittojen nettisivuilla olevasta, sähköisestä työehtosopimuksesta.

Työt tehdään voimassa olevan RT-kortin määräysten mukaisesti.

KATOT

Kantavan poimulevyn asennus

Profiilin korkeus yli	120 mm	112 snt/m ²
” ”	75 mm ja yli	72 snt/m ²
” ”	alle 75 mm	63 snt/m ²

Kiinnikkeet:

naula puualustaan (esiporattava)	7 snt/kpl
ruuvi ”	8 snt/kpl
naula ”	3 snt/kpl
naula naulaimella, automaatti ” ” käsinlataus	11 snt/kpl

kierteistävä ruuvi, ruuvin halkaisija enintään 6,2 mm
teräsalusta kiinnitysalustan paksuus:

1,5 - 2,5 mm	13 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	17 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	20 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	23 snt/kpl
yli 10,0 mm	eri sopimuksella

peltiruuvi	7 snt/kpl
pop-niitti	8 snt/kpl
itseporautuva ruuvi	4 snt/kpl
Höyrysulun asennus	

saumat teipaten	28 snt/m ²
ilman teippausta	15 snt/m ²

Kattovillan asennus

villan paksuus enintään 50 mm per eristyskerros paksuuslisä 3 %/cm jokaiselta 5 cm ylittävältä cm:ltä	47 snt/m ²
--	-----------------------

Kiinnikkeet:

villan läpi menevät kiinnikkeet, itseporautuvat	11 snt/kpl
kiinnikkeet, jotka vaativat esiporauksen	15 snt/kpl
itseporautuvat huovan läpi menevät kiinnikkeet metalli- ja puualusta	19 snt/kpl

SEINÄLEVYTYÖT

Seinälevyn asennus:

Profilin korkeus	100 mm ja yli	241 snt/m ²
” ”	alle 100 mm	221 snt/ m ²

Seinälevyn asennustyöhön ei liity muita työvaiheita (pelkkä seinälevy)	241 snt/m ²
Kasetin asennus	160 snt/m ²

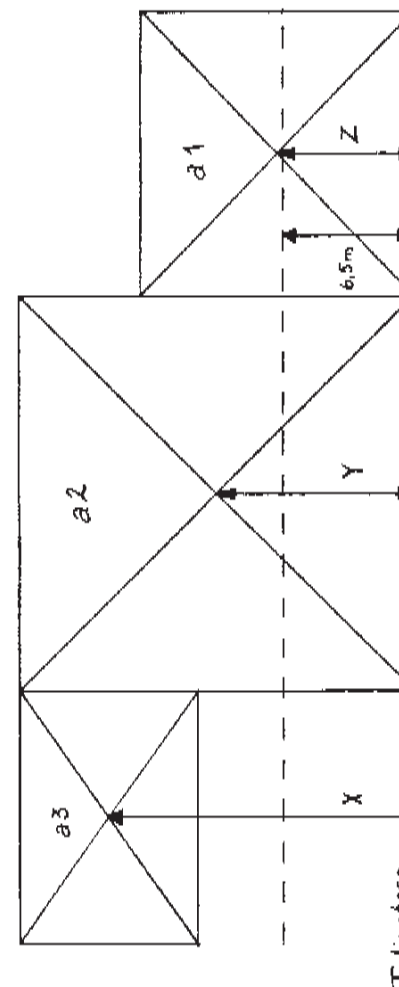
Orsien asennus kiinnikkeillä

Kevytorsien asennus, paino enintään 15 kg/jm, ei koske seinä- ja kattorakenteeseen liittyviä välistöjä	160 snt/jm
---	------------

Korkeuslisä:

Jos seinäpinnan painopisteen korkeus mitattuna telinetasosta ylittää kuusi ja puoli metriä (6,5), korotetaan seinälevyn ja kasetin hintaa 0,5 % kultakin metriltä. Korotus lasketaan puolen prosentin tarkkuudella (ks. piirros seur.

KORKEUSLISÄN LASKEMINEN



alue a1 tehdään perushinnalla, ei korkeuslisää
 alue a2 korkeuslisä % = 0.5 x Y
 alue a3 korkeuslisä % = 0.5 x X

Kiinnikkeet:

naula puualustaan	6 snt/kpl
ruuvi ”	8 snt/kpl
niitti ”	3 snt/kpl
naula naulaimella	
automaatti	6 snt/kpl
käsinlataus	11 snt/kpl

kierteistävä ruuvi, teräsalusta

< 1,5 mm	13 snt/kpl
1,6 - 2,5 mm	19 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	22 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	29 snt/kpl
7,6 -10,0 mm	34 snt/kpl
> 10,0 mm eri sopimuksella	

Villan asennus per eristyskerros (pehmeävilla)

ilman kiinnikkeitä	54 snt/m ²
jäykkä eristys T-listojen varaan sisäpintaa teippaamatta	86 snt/m ²

Kiinnikkeet:

knipping tai pop-niitti	13 snt/kpl
tuulisuojavilla	56 snt/m ²
tuulisuojavilla, lujalevy paksuus 3 mm	63 snt/m ²

SEINÄ- JA KATTOTYÖN YHTEYDESSÄ TEHTÄVÄT TYÖT

Villan leikkaus	24 snt/jm
Poimulevyn leikkaus, katkaisu ja halkaisu, alle 55 mm	112 snt/jm
Poimulevynkatkaisu yli 55 mm	167 snt/jm
Aukon teko leikkaamalla, peltiin (yksi pelti)	
leikkauspituus enintään 50 cm (perushinta)	280 snt/kpl

Sivusaumojen tiivistys

saumanauhalla	12 snt/jm
pursotteella	17 snt/jm

Jos työtä haittaa alhainen lämpötila tai kosteus, sovitaan hinnat erikseen.

Listan asennushinnat poimulevytöiden yhteydessä

Listan leikkauslevy alle 300 mm	95	snt/jm
” alle 600 mm	138	snt/jm
” alle 900 mm	195	snt/jm
” yli 900 mm	252	snt/jm

Kiinnikkeet maksetaan asennustavan mukaan.

Jos listan kiinnitys tehdään poikkeavalla tavalla, noudatetaan työssä peltialan urakkahinnoittelua.

Pienen työn lisä

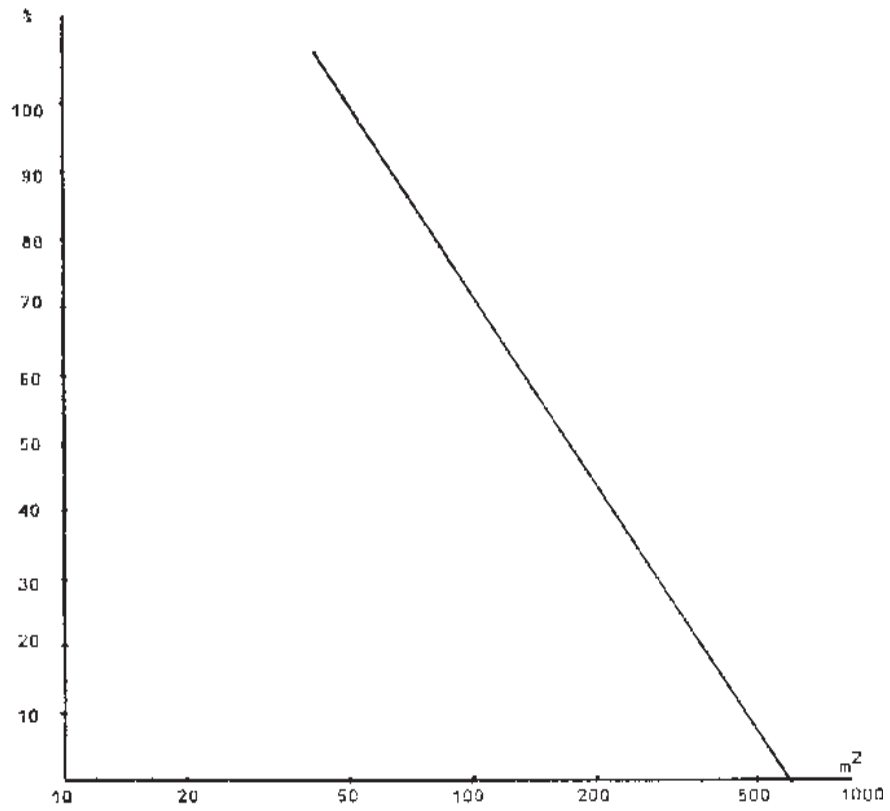
Pienissä rakennuskohteissa, joissa eri rakennusten yhteenlaskettu katto- tai seinäpinta-ala on alle 600 m², korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä- ja kattotyön neliöhintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotukset lasketaan pelti- ja villatyön perushintoihin katon ja seinän osalta erikseen.

Lyhyen levyn lisä

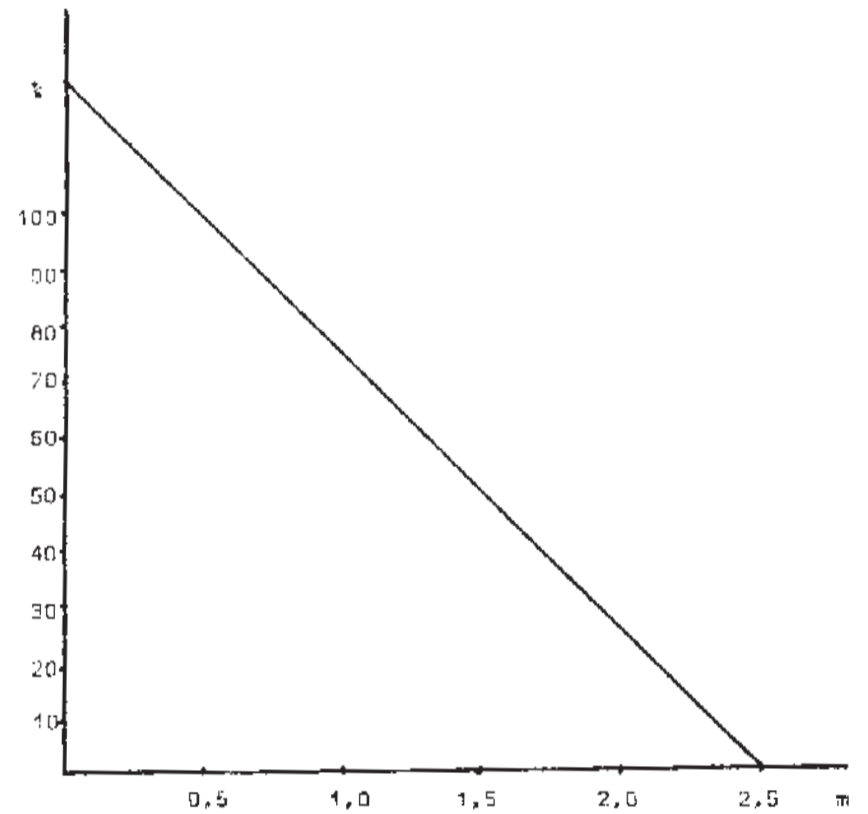
Käytettäessä seinä- tai kattotyössä alle 2,5 m levyjä korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä ja kattotyön neliömetrihintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotus tulee ainoastaan siihen katon tai seinän osaan, jossa käytetään lyhyitä levyjä. Mikäli alle 2,5 m levyistä tehdään eri kohteissa olevia pieniä alueita, sovitaan maksuperusteista työpaikkakohtaisesti.

Neliömetrit tarkoittavat valmista katto- tai seinäpintaa.

PIENEN TYÖN LISÄ



LYHYEN LEVYN LISÄ



LEVYN PITUUS M

SEURAAVAT TYÖT SISÄLTYVÄT URAKKAHINNOITTELUUN ILMAN ERI KORVAUSTA:

- A. Levyjen, villojen ym. asennustarvikkeiden pakkauksien avaaminen ja pakkausmateriaalien kerääminen työnantajan osoittamaan työkohteessa olevaan paikkaan.
- B. Levyjen ja villojen siirrot asennustasolla enintään 20 m matkan.
- C. Kiinnikkeiden, ruuvien ym. asennuksessa tarvittavien tämänkaltaisten tarvikkeiden ja käsityökalujen kuljetus säilytysvarastosta asennuspaikkaan.
- D. Levyjen asentaminen paikalleen ja kiinnittäminen, levyjen liittäminen toisiinsa niittaamalla sekä niitauksessa tarvittavien reikien poraaminen.
- E. Villat asennetaan aluslevyllisiä ruuveja tai klipsejä käyttäen kattorakenteeseen. Villalevyjen avonaiset saumat tilkitään huolellisesti elleivät raot johdu virheestä rakenteessa tai materiaalissa.
- F. Seinälevytyöissä levynnostolaitteen käyttö ja levyjen vastaanotto kelkalla tai telineellä.
- G. Sähkökäyttöisten työkalujen sähkökaapelienveto työmaakeskuksesta työkohteeseen. Ei koske hitsausvastuksia ja niihin liittyviä kaapeleita
- H. Naulaimien huolto (voitelu ja puhdistus).
- I. Kelkan siirrosta sovitaan erikseen ennen tämän hinnoittelun mukaisen työn alkua. (Peltialan työehtosopimuksessa mainittua kelkkalisää ei makseta.)

Urakkahinnoittelu edellyttää tässä sopimuksessa mainittuja nyt käytössä olevia työmenetelmiä ja työvälineitä. Mikäli työnantaja ottaa käyttöön uusia koneita, asennustarvikkeita tai työmenetelmiä, neuvotellaan hinnoittelun muuttamisesta näiltä osin.

Tämä hinnoittelu on kokonaisuus eikä siihen sovelleta muiden peltitöiden osalta mahdollisesti sovitun lisähintoja eikä korotusprosentteja.

34 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 15.2.2023 lukien 30.11.2024 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Helsingissä 15. helmikuuta 2023

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY

Marjo Veitonmäki

Markku Kuusisto

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT
TEOLLISUUSLIITTO

SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaikaa.

Määräykset, joissa ei mainita jompaakumpaa työaikamuotoa erikseen, koskevat niitä molempia. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan myös maan alla tehtävässä kaivostyössä.

Soveltamisohje:

Määritelmät

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytyvällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa niin, että työskentely keskeytyy yleensä viikonvaihteen ajaksi. Yrityksen tuotantotarpeiden ja käytännön vuoksi arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytyvätkö työt arkipyhinä vai eivät.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaikaa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

2 §

Keskimääräiset viikkotyöajat

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 35,8 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

3 §

Tasoittumisjakso

Työajan tulee enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden, pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 2 §:ssä mainittuihin määriin viikossa.

4 §

Työtuntijärjestelmä

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 2 §:ssä mainittuihin keskimääriin viikossa.

Soveltamisohje:

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on kolmivuorotyö.

5 §

Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

6 §

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

7 §

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaiku-

tuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Soveltamisohje:

Tilapäisen muutoksen määritelmä

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Hätätyö

Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

8 §

Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisesta työaikamuodosta työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11,0 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu hei-

dän toimiessaan työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 9 §:n 6 momentin mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

9 §

Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

10 §

Vuosiloma

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä viisivuorojärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle, mikäli tuotantotekniset syyt eivät perustellusti muuta vaadi tai paikallisesti toisin sovita, 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.- 20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan se lomanosa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa, samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa, vuosilomalain määräyksiä.

Liitot pitävät kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyrittäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

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

**11 §
Ylityö**

Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

12 §

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valinta-oikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Työehtosopimusosapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007), lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), työterveyshuoltolakia (1383/01), naisten ja miesten tasa-arvosta annettua lakia (609/86) ja yhdenvertaisuuslakia (2004/21), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksi-

aan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikoilla järjestettävät työn- ja aikatutkimukset ovat tarpeellisia ja tarkoittavat paitsi työn tulosta myös työntekijöiden ansioiden kehittymistä, mutta niiden johdosta ehkä toteutettavat muutokset töiden järjestelyssä eivät saa haitallisesti vaikuttaa työntekijöiden normaaleihin palkkatuloihin.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantarajajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Yhteistoimintaelin

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTA- ORGANISAATIOT

3.1

Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lain-säädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä

ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti siten, että toimialueet muodostuvat tarkoituksenmukaisiksi. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. työsuojeluasiamiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioonottaen tavata toimialueen työntekijät. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.2

Ilmoitukset

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

3.3

Säädösten hankkiminen

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

4 LUKU TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaisinta sopia paikallisesti työpaikkakohtaisesti jäljempänä seuraavasta laskentakaavasta riippumatta. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, lasketaan vapautus työstä laskentakaavalla, jossa käytetään työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää ja jäljempänä mainittujen toimialojen yhteydessä esitetyjä kertoimia.

Kerroin on annettu vaihteluvälinä ja sen keskiarvona. Vaihteluvälin käyttöön vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn laatu, alueellinen laajuus ja sekä psyykkiset että fyysiset

työolosuhteet. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitetyjä rajalukujen keskiarvoja.

Vapautus työstä on kuitenkin aina vähintään 4 tuntia 4 perättäisen viikon aikana.

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävän vapaa-ajan määrää vahvistettaessa työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoin työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohton kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot

Toimialat (TOL 2002):	Kertoimien vaihteluvälit ja keskiarvot:
I Kaivostoiminta (13) Metallien jalostus (27) Metallituotteiden valmistus (28) Laivat, veneet, raideliikenteen kulkuneuvot (35)	vaihteluväli 0,28 – 0,37 keskiarvo 0,33
II Koneiden ja laitteiden valmistus (29) Sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus (31) Kulkuneuvojen valmistus (34)	vaihteluväli 0,23 – 0,31 keskiarvo 0,27
III Elektroniikkatuotteiden valmistus (30) Tietoliikennetuotteiden	vaihteluväli 0,20 – 0,27 keskiarvo 0,23

valmistus (32)
Hienomekaanisten tuotteiden
valmistus (33)

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen

Laskentakaava:

työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x kerroin
= aika tunteina / 4 viikkoa

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvotte- lussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnanta- jan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikun- nan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työ- aikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorva- us tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen perusteena käytetään aikapalkkaa.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.4.2023 alkaen seuraa- vasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	91,00 €
9 - 13	96,00 €
14 - 18	107,00 €
19 -	117,00 €

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.2.2024 alkaen seuraa- vasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	93,00 €
9 - 13	98,00 €
14 - 18	109,00 €
19 -	119,00 €

4.2

Asema

Työsuhde

Työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edus- tajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuoje- luvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden pääty- misestä lukien.

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpai- kan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tar- koituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä

työsuojeluvaltuutetulla on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön amatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

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

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määrätty korvaus.

4.4

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.

5 LUKU

KOULUTUS

5.1

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettävässä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys perustuntipalkan mukaan. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määrättyjä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

5.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 5.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koske-

van koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

5.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haitta tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arviotaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaan etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

5.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n yhteinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle (luottamusmiessopimus 3 § kohta 1), työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta

korvauksen ansionmenetyksestä keskituntiansion mukaan laskettuna, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja muille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

5.5

Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

METALLITEOLLISUUDENHARJOITAJAIN LIITTO
– MTHL:N TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 LUKU SOPIMUKSEN TARKOITUS

1 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi. Luottamusmiehen tehtävänä on keskeisenä osana paikallista työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää neuvottelujärjestelmää huolehtia osaltaan siitä, että:

- työehtosopimusta sovelletaan oikein ja sitä noudatetaan,
- erimielisyydet selvitetään nopeasti ja tarkoituksenmukaisesti,
- yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistetään ja
- työrauhaa ylläpidetään ja edistetään.

Luottamusmiesjärjestelmä on myös väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle.

2 § Luottamusmiehen asema

Luottamusmiehellä on tehtävää hoitaessaan erityisiä oikeuksia sekä vastaavasti velvollisuuksia. Työehtosopimuksesta ja työlänsäädännöstä johtuvien tehtävien lisäksi voidaan sopia muistakin työpaikan tarpeen mukaisista luottamusmiehelle soveltuvista tehtävistä, jotka saattavat liittyä henkilöstön edustamiseen mm. erilaisissa kehittämissankkeissa.

Luottamusmiehen ja työnantajan tulee kummankin myötävaikuttaa niihin seikkoihin, jotka luovat edellytykset luottamusmiestehtävässä onnistumiselle. Asioiden käsittely avoimen vastavuoroisuuden hengessä lisää luottamusta ja mahdollisuuksia sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

2 LUKU LUOTTAMUSMIES – KELPOISUUS JA VALITSEMINEN

3 § Luottamusmies ammattiosaston edustajana

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä ammattiosastoa.

4 § Luottamusmiehen kelpoisuus

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja pe-rehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiestä valittaessa tulisi kiinnittää huomiota mm. seuraaviin luottamusmiestehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta merkityksellisiin seikkoihin:

- henkilön valmiudet luottamusmiestehtävän edellyttämään koulutukseen ja kehittymiseen,
- henkilön valmius luottamusmiestehtävän vastuulliseen ja pitkäjänteiseen hoitamiseen sekä
- henkilön riittävät vuorovaikutustaidot ja kyky tehdä päätöksiä myös vaikeista asioista.

5 § Luottamusmiehen valitseminen

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.

Toimialueista ja lukumääristä sopiminen

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan paikallisesti liittojen sopimien seuraavien ohjeiden mukaisesti.

Luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka valitaan tuotannon organisoinnin mukaisesti muodostuvan toiminnallisen yksikön luottamusmieheksi. Alue, jolle luottamusmies valitaan, määräytyy yrityksen tuotannollisiin tai toiminnallisiin näkökohtiin perustuvien luonnollisten rajojen mukaisesti.

- Luottamusmiesten toimialueiden tulee olla sellaisia, että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely on mahdollista järjestää tehokkaasti ja toimivasti.
- Ellei valittavien luottamusmiesten toimialueista tai lukumäärästä päästä sopimukseen, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten

Asioiden laadun ja/tai laajuuden sitä vaatiessa voidaan valita myös luottamusmies, joka asetetaan tiettyä, pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä sovittua tehtävää varten. Tällaisen luottamusmiehen toimenkuvasta tulee sopia kirjallisesti mahdollisimman täsmällisesti. Toimenkuvauksen tulee olla yhteensopiva muiden luottamusmiesten toimivaltuuksien kanssa.

(Pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun/työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen 14 §:ssä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen vaali työpaikalla

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Ilmoittaminen luottamusmiehistä

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Sama koskee luottamusmiehen varamiestä.

Soveltamisohje:

Luottamusmiesaseman syntyminen edellyttää, että luottamusmiesten määrästä, toimialueista ja tiettyä tehtävää varten asettamisesta on tämän pykälän mukaisesti sovittu työnantajan kanssa ja että ammattiosasto on ilmoittanut valituista luottamusmiehistä työnantajalle kirjallisesti.

Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Liitot suosittelevat, että paikallisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville osapuolten edustajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhdeasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään.

3 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

6 § Luottamusmiehen tehtävät

Perustehtävät

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työ-lainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen.

Luottamusmiehen on valvottava, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia.

Luottamusmies vastaa ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Pöytäkirjamerkintä:

Työtaistelun ilmennyttyä tai sen uhan ollessa ilmeinen tulee työnantajan ja luottamusmiehen kesken todeta, mihin työtaistelutoimi kohdistuu ja mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumiseen johtaneet syyt. Samalla tulee selvittää toimenpiteet, joilla voidaan rajoittaa enempien vahinkojen syntyminen yritykselle.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Työpaikalla sovittavat tehtävät

Työpaikoilla on erilaisia tarpeita pyrkiä hyödyntämään luottamusmiesten osaamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Luottamusmiehen osallistumisesta, tehtävistä, tavoitteista, toimintaedellytyksistä ja vastuista esimerkiksi projektityyppisissä toimeksiannoissa sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä erikseen.

Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

Työpaikoilla tulee käydä säännöllisesti – kahden kuukauden kuluessa luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vuosittain – keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamusmies oman vastaneuvottelijansa kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä ja siinä annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Samalla suunnitellaan luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

4 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

7 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Epäselvyydet ja erimielisyydet

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on asiaa selvittävälle luottamusmiehelle annettava kaikki tarvittavat tiedot.

Kehittämis- ja muut tehtävät

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista. Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli

annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattialaisuuksia, tulee nämä tiedot pitää salassa.

8 §

Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

A. Henkilötiedot

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

B. Tilastotiedot palkoista

Luottamusmiehelle annetaan kerran vuodessa kesäkuun loppuun mennessä kaikkien yrityksen työntekijöiden keskituntiansiot palkkaryhmittäin.

Keskituntiansioilla tarkoitetaan keskusliittojen tekemän lomapalkkasopimuksen mukaan laskettua lomanmääräytymivuoden keskituntiansiota, jonka mukaan maksetaan vuosilomapalkka tai loman korvaus.

C. Työvoimatiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuo-

sineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

D. Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

9 §

Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimissaan muuten työnantajan kanssa sovituihin tehtävissä.

Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksen tarpeessa sekä hänelle maksettavan kuukausikorvauksen määrästä sovittaessa.

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Luottamustehtävien hoitamisesta mahdollisesti koituvat ruoka- ja päivärahat sekä matkakustannukset ja mahdollinen matka-ajan palkka korvataan niissä tapauksissa, joissa työnantaja 1 ja 2 kohtien mukaan on velvollinen korvaamaan luottamusmiehen ansionmenetyksen.

Vapautus työstä luottamusmiestehtävien hoitoa varten

Luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä vähintään 4 tuntia neljän viikon ajanjaksoa kohden.

Kuukausikorvaus

Päälouottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.4.2023 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 19	91,00 €
20 - 39	96,00 ”
40 - 59	107,00 ”
60 -	117,00 ”

Päälouottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.2.2024 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 19	93,00 €
20 - 39	98,00 ”
40 - 59	109,00 ”
60 -	119,00 ”

Päälouottamusmiehelle maksettavan korvauksen suuruutta vahvistettaessa todetaan yrityksen työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päälouottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kulltua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun korvauksen suuruutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Paikallisesti voidaan sopia toisin päälouottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Silloin, kun päälouottamusmiehen varamies, esim. päälouottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa päälouottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi ei kuukausikorvausta makseta.

**10 §
Luottamusmiehen koulutus**

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimuksessa.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen kohdan 47 määräyksiä luottamusmiehen koulutuksesta sovelletaan myös tämän sopimuksen 5 §:n 2 kappaleessa tarkoitettun luottamusmiehen varamieheen.

**11 §
Toimistovälineiden käyttö**

Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että päälouottamusmiehes voi tarvittaessa käyttää puhelinta ja muita yrityksen tavantomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti).

**5 LUKU
LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE****12 §
Luottamusmiehen työntekijäasema**

Luottamusmiehes on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviä oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmiehes on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

**13 §
Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työtehtäviin ja palkkaan**

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Jos päälouottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa

päáluottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Päáluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden keston ja sinä aikana tahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Päáluottamusmiestehtävän päätyttyä määräytyy hänen palkkansa sen työn mukaan, jota hän tekee.

14 §

Luottamusmiehen työsuhdeturva

Työsopimuksen irtisanominen ja luottamusmiehen lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä:

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä:

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

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Päáluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä

Jos erimielisyys koskee liittojen välisen luottamusmiessopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

Korvaukset

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

Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSSALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee työsopimuksen irtisanomista ja työntekijän lomauttamista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

Koeaika

Koeaika määräytyy työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti.

I TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen keskeytyksettä jatkuttua jäljempänä mainitun ajan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kestoaika	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	2 viikkoa
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	4 viikkoa
yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta	6 viikkoa
yli 10 vuotta mutta enintään 15 vuotta	2 kuukautta
yli 15 vuotta	3 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen:

Työsuhteen kesto aika	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	1 viikko
yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kesto aikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. Työsuhteen keskeyttämättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kesto aikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus aikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1 Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määrä aikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 5 päivän lomautus ilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 7.3.

2 Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määrä aika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kymmenen vuotta mutta enintään 15 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis kaksi kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määrä aika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisen peruuttaminen ja siirtäminen

Työnantaja voi peruuttaa antamansa irtisanomis ilmoituksen tai siirtää irtisanomisen toimeenpanoa enintään irtisanomisajan verran tarvitsematta noudattaa uutta irtisanomisaikaa.

3 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen,

harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään neljä viikkoa;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä viikkoa.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunakin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Soveltamisohje:

Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivien osina.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa työehtosopimuksen aikapalkan mukaisesti.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, työnantajan kuittausoikeus määräytyy työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaisesti. Säännöksen mukaan työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan työntekijän palkkasaatavaa enintään yhdellä kolmasosalla (1/3) siitä palkan määrästä, joka jää jäljelle, kun ennakonpidätys palkasta on toimitettu (nettopalkka). Palkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikkia lopputilin yhteydessä suoritettavia ennakonpidätysvelvollisuuden alaisia suorituksia, kuten lomakorvauksia.

5 §

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä ja irtisanomisen toteen näyttäminen

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti.

Työsopimuksen irtisanoneen työnantajan tai työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen tapahtuneen.

6 §

Irtisanomisen toteutuminen

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitettusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla, vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

7 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

8 §

Menettely erimielisyystapauksissa

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet on lomautettu ilman lain tai sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

9 §

Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Samoilla perusteilla, joilla työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa, voidaan työntekijä myös lomautusilmoitusaikaa noudattamatta lomauttaa määräajaksi.

Soveltamisohje:

Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on voimassa mitä työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä on säädetty.

Määräaikaisen työsopimuksen lakkaamisesta on voimassa mitä työsopimuslain 6 luvun 1 §:ssä on säädetty.

Työntekijän työsopimus voidaan purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

Työsopimuksen purkautumisen osalta menetellään työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

10 §

Irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

11 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

12 §

Neuvottelumenettely

Mom. 1. Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osaaikaistaa työntekijöitä, on asiasta neuvoteltava yhteistoimintalaista poiketen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvotteluesityksen voi tehdä kumpikin osapuoli joko suullisesti tai kirjallisesti. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Mom. 2. Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan tulee antaa neuvotteluihin osallistuville työntekijöille tai heidän edustajalleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Soveltamisohje:

Annettavien tietojen ja yhteistoimintalain edellyttämien määräaikaisselvitysten tulee olla sellaiset, että työntekijäpuolen neuvottelijalla on mahdollisuus muodostaa selvä kuva suunniteltujen irtisanomisten tai lomauttamisten perusteista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, samoin kuin yrityksen taloudellisesta tilasta.

1) Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot yhteistoimintalain 47 §:n mukaisesti.

2) Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.

3) Liikkeenluovutuksessa, sulautumisessa ja jakautumisessa yhteistoimintamenettely toteutetaan yhteistoimintalain 7 luvun mukaisesti.

Yhteistoimintalain 48 §:ssä on määräys työvoiman vähentämistarpeen kertomisesta työvoimaviranomaisille.

Mom. 3. Neuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja työntekijöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi. Neuvottelut tulee käydä niin, että osapuolten välinen vuorovaikutus toteutuu, kuitenkin ilman aiheetonta viivytystä.

Soveltamisohje:

Neuvoteltavia asioita ovat:

- *yrityksen tuotannon ja tuottavuuden kehittämistoimet sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen taloudellisen tilan kohentamiseen,*
- *irtisanomis- ja/tai lomauttamisuhan alaisten työntekijöiden uudelleensijoittaminen,*
- *koulutusvaihtoehtojen ja koulutushalukkuuden selvittäminen,*
- *irtisanomis- ja/tai lomautusuhan alaisten työntekijöiden yleiseen työllisyys- ja toimeentuloturvaan liittyvät asiat,*
- *mahdollisten irtisanomisten ja/tai lomautusten alkamisajan kohta, laajuus ja kesto aika,*
- *mahdolliset muut yhteisesti käsiteltäviksi sovitut asiat.*
Työnantajan neuvotteluvollisuuden katsotaan täyttyneen kun edellä mainitut asiat on käsitelty.

Neuvottelujen lopputuloksesta laaditaan tarvittaessa yhteenveto, josta käy ilmi suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet.

13 §

Irtisanomisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaisesti.

Lomauttamisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1-3 momenttien mukaisesti. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

Soveltamisohje 1:

*Työnantajan konkurssin ja kuoleman osalta noudatetaan työso-
pimuslain 7 luvun 8 §:n määräyksiä.*

*Oppisopimusoppilaisiin sovelletaan ammatillisesta koulutuk-
sesta annettua lakia.*

Soveltamisohje 2:

*Jos paikalliset osapuolet yhteisesti toteavat, että sääolosuhteet,
tuuli, sade tai lämpötila estävät työntekijän kanssa sovitun työn
suorittamisen, työnantajan tulee pyrkiä järjestämään muuta
työtä. Jos muun työn järjestäminen ei ole mahdollista, on
työnantajalla oikeus lomauttaa työntekijä ilmoittamalla siitä
viimeistään työpäivän tai työvuoron alkaessa.*

*Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle eikä edellä mai-
nitusta syystä ole voinut ryhtyä työhön, maksaa työnantaja
työehtosopimuksen mukaisen matkakustannusten korvauksen
ja matka-ajan palkan, jos työpaikka sijaitsee työehtosopimuk-
sessa määriteltujen rajojen ulkopuolella.*

Soveltamisohje 3:

*Lomauttamista ei tulisi käyttää tilanteissa, joissa on kysymys irti-
sanomiseen oikeuttavasta pysyvästä työn vähenemisestä.*

14 § Työvoiman vähentämistäjärjestys

Työnantajan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava niitä työnteki-
jöitä, jotka ovat yrityksen toiminnalle ammattitaitonsa sekä muiden
kykyjensä kannalta tärkeitä ja saman työnantajan työssä osan työky-
vystään menettäneitä. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota
työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

15 § Lomauttaminen

Mom. 1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään
5 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai tois-
taiseksi. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen
neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksel-
la.

Soveltamisohje:

*Lomauttamisella tarkoitetaan työntöön ja palkan maksamisen kes-
keyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi lakkauttamatta kuitenkaan
työsuhdetta.*

Mom. 2. Lomautusilmoitus annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti,
ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin so-
vita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja
määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomau-
tuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä
annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Edellä tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksis-
sa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi
lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa
työntöön este johtuu työso-
pimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tar-
koitetuista tapauksista.

Soveltamisohje:

*Työso-
pimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapa-
uksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain
mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä
lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.*

*Sopimuksen määräys lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta
koskee myös tapauksia, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin
lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvel-
vollisuutta. Kysymyksessä on tällöin tilanne, jossa taloudellisista,
tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjeste-
lyistä johtuvista syistä tapahtuva työn tilapäinen vähentyminen
johtuu esim. työnantajasta riippumattomasta muusta kuin työ-
sopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua syystä.
Ilmoitusvelvollisuutta ei ole työnantajalla myöskään silloin, kun
työntekijä esim. pitkäaikaisen sairauden tai varusmiespalveluksen
vuoksi tulisi olemaan muutoinkin poissa työstä lomautusaikana.
Mikäli työntekijän este taas on sellainen, että hän lomautusaikana
saattaisi tulla työhön, ilmoitetaan hänelle lomautuksesta samalla
tavoin kuin esteettömillekin työntekijöille.*

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus purkaa työ sopimus irtisanomisajasta riippumatta.

Lomautetulla työntekijällä on työ sopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työ sopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työ sopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määräytyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työ sopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työ sopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

Irtisanomisajan palkka lasketaan työntekijän työehtosopimuksen mukaisen perustuntipalkan mukaan.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syn johdosta irtisanomisaikana lomautetaan, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus edellä esitettyjen periaatteiden mukaisesti.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

- 1 Työnantaja voi lomautusilmoitusaikana saadun uuden työn vuoksi ennen lomautuksen alkamista peruuttaa lomautuksen tai siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa.

Mikäli lomautuksen kestäessä on mahdollista tarjota tilapäisesti työtä, työnantaja voi työntekijälle henkilökohtaisesti annettavalla ilmoituksella välittömästi keskeyttää lomautuksen, jollei työntekijä ole ottanut muuta työtä.

Jos työntekijä on lomautusaikana muualla työssä, työnantajan on ilmoitettava lomautuksen keskeyttämisestä vähintään viisi päivää ennen, ellei toisin sovita.

Työ on tilapäistä, mikäli se kestää kerralla enintään 14 päivää. Lomautus voi tilapäisen työn päätyttyä jatkua ilman uutta lomautusilmoitusta.

- 2 Lyhennetty työaika

Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös siirtymällä kollektiivisesti lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä lomautusilmoitusajan pituudesta noudatetaan myös lyhennettyyn työaikaan siirryttäessä.

- 3 Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työ sopimuksen sen kestosta riippumatta 5 päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

16 §**Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen**

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

IV KORVAUKSET**17 §****Korvaukset**

1 Työsopimuksen irtisanominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen 9 ja 13 §:issä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesta työsopimuksen irtisanomisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

2 Työntekijän lomauttaminen

Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus tämän sopimuksen 9 ja 13 §:issä määriteltyjen lomauttamisen perusteiden vastaisesta työntekijän lomauttamisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

3 Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

4 Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan

kuitenkin huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteetomasta irtisanomisesta tai lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

18 §**Kanneaika**

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

19 §**Laista poikkeaminen**

Tällä sopimuksella on poikettu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 luvun määräyksistä.

20 §**Voimaantulo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

Sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 16.6.2005 allekirjoitetun pelti- ja teollisuuseristysalan irtisanomissuojasopimuksen.

Helsingissä 21. päivänä kesäkuuta 2007

METALLITEOLLISUUDEN-
HARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT R.Y.

METALLITYÖVÄEN
LIITTO RY

Pekka Leinola

Jukka Huhtala

Erkki Vuorenmaa

Matti Mäkelä

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO - MTHL:N TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITTAMA PAIKALLINEN SOPIMINEN

TES 2022–2023

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään: työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin ja työehtosopimustasoiseen sopimiseen. Molemmissa on kyse nk. toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä.

Paikalliset sopimukset, jotka saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen 27 §:n mukaista paikallisen sopimuksen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajan ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

Työehtosopimuksen osa (TES 27 §)

Työehtosopimus Menettelymääräykset

II Palkat ja palkkaperusteet		
5 § mom. 4	oppilaspalkat lisäkoulutuksesta	
6 §	palkan maksu rahalaitoksen välityksellä	
6 §	palkanmääritysjakson pituus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
IV Työaikamääräykset		
8 § mom. 2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	
8 § mom. 2	työajan tasaamisvapaan ajankohdasta ilmoittaminen	
8 § mom. 2	työajan tasaamislisän maksuajankohta	
8 § mom. 3	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus	
8 § mom. 3	yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa	
8 § mom. 3	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	
8 § mom. 3	vuorokautisen työajan lepoaika	
8 § mom. 3	työtuntijärjestelmän muuttaminen, muutoksesta ilmoittaminen	
8 § mom. 3	työajan tasaamisvapaan määrä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
8 § mom. 6	vuorotyölisän keskimääräistäminen	
8 § mom. 7	kahvitauko	
8 § mom. 7	yötyön tekeminen	
8 § mom. 8	työaikapankin käyttöönotto	pääluottamusmiehen kanssa, kirjallisesti
8 § mom. 8	työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat	
8 § mom. 8	työaikapankin nollaaminen työsuhteen päättyessä	

Paikallinen sopiminen

9 § mom. 8	yhden ylityökäsittelyn käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
9 § mom. 9	sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta tiettyinä arkipäivinä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
V Erinäiset korvaukset		
10 § mom. 2	päivärahan, ateriakorvauksen, matka-ajan palkan ja matkakustannusten korvaaminen	
10 § mom. 2	oman auton käyttö matkavyössä	
10 § mom. 3	ulkomaan komennuksen työehdot	suositellaan kirjallista sopimusta
10 § mom. 3	ulkomaan päivärahasta tehtävä asunnon ja ruokailun vähennys	
13 § mom. 6	palvelusvuosilisän maksuajankohta	yleinen sopimus
15 § mom. 2	omailmoitusmenettelyn käyttöönotosta lyhyiden sairauspoissaolojen ajalta	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
VII Sosiaaliset määräykset		
18 § mom. 1	vuosilomapalkan jaksotus ja maksuajankohta	yleinen sopimus
18 § mom. 2	lomarahan maksuajankohta	kirjallinen sopimus
26 § mom. 2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	

Sopimus työajasta kolmivuorotyössä

7 §	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	
9 §	tasaamislisien maksamisajankohta	

Pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimus

2 luku	yhteistoimintaelimen perustaminen kehittämis-toiminnan toteuttamiseksi	
2 luku	tyky-toiminnan periaatteiden sisällyttäminen suunnitelmiin	

Paikallinen sopiminen

3 luku	työsuojeluasiemiesten määrä, tehtävät ja toimialueet	
3 luku	työsuojelua edistävien yhteistoimintaelimien perustaminen	
4 luku	työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö laskentakavasta riippumatta	

Luottamusmiessopimus

5 §	luottamusmiesten määrä ja toimialueet	
5 §	luottamusmiehen asettaminen tiettyihin tehtäviin	kirjallisesti
5 §	pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhdistäminen	
5 §	luottamusmiehen ja työsuojeluasiemiehen tehtävien yhdistäminen	
5 §	luottamusmiesvaalien ajankohta ja paikka	
6 §	luottamusmiehen kanssa sovittavat tehtävät	
9 §	yhdistetyn luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautuksen tarve ja kuukausikorvaus	
9 §	pääluottamusmiehelle maksettavan kuukausikorvauksen suuruus	

Irtisanomissuojasopimus

15 §	lomautusoikeuden laajentaminen	
17 §	lomautetun irtisanoutuessa maksettavan korvauksen maksuajankohta	
17 §	määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen työntekijän irtisanoutuessa	
19 §	takaisinottovelvollisuus	työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa

Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa olla paikallisen sopimuk-

sen osapuolia pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 27 §:n määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaaisia. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta, ellei toisin sovita.

Työehtosopimus Menettelymääräykset

II Palkat ja palkkaperusteet		
5 § mom. 5	urakkahinnasta sopiminen	
5 § mom. 5	urakkapalkan jako	
IV Työaikamääräykset		
8 § mom. 2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	selvitys siirtokäytännöistä pääluottamusmiehelle
8 § mom. 5	samassa vuorossa työskentely	
8 § mom. 8	työaikapankkivapaan ajankohta	
9 § mom. 10	viikkovapaan pitäminen tai rahakorvaus	
13 § mom. 6	palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaksi	selvitys vaihtokäytännöistä pääluottamusmiehelle

Luottamusmiessopimus

9 §	ylityökorvaus pääluottamusmiehelle työajan ulkopuolisista tehtävistä	
-----	--	--

Irtisanomissuojasopimus

3 §	oikeus työllistymisvapaaseen	sovittavissa irtisanomisen jälkeen
15 §	lomautuksesta sopiminen sään estäessä työn tekemisen	
17 §	lomautusilmoituksen antamistapa	luottamusmiehen kanssa