

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO -
MTHL:n TYÖNANTAJAT RY:n

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:n

välinen

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

17.1.2022 - 30.11.2023

ISBN: 978-952-238-274-0
PDF: 978-952-238-275-7

SISÄLLYSLUETTELO

Asiahakemisto..... 6

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja..... 17

Yleistä

1 § Soveltamisala 23

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset 22

3 § Työsuhdetta koskevat määräykset..... 24

II

Palkat ja palkkaperusteet

4 § Työkohtaiset tuntipalkat 25-27

5 § Työntekijän palkka ja palkkaustavat 28

perustuntipalkka 28

aikapalkka 31

suorituspalkat 31

6 § Palkanmaksu 34

III

Työntutkimukset

7 § Työntutkimukset 35

IV

Työaikamääräykset

8 § Säännöllinen työaika 36-47

9 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ .47-53

V

Erinäiset korvaukset

10 § Työskentely tehdasalueen ulkopuolella 53

11 § Työvälineiden korvaus 62-64

12 § Arkipyhäkorvaus 64

13 § Muita korvauksia ja etuja 66

VI	
Työturvallisuus	
14 § Työturvallisuus	69
VII	
Sosiaaliset määräykset	
15 § Sairausajan ja äitiys-, isyysvapaan palkka	72
16 § Lääkärintarkastukset	83
17 § Vakuutukset	87
18 § Vuosiloma	87
VIII	
Erinäiset määräykset	
19 § Ammattiyhdistysmaksut	91
20 § Ilmoitustaulujen käyttö	91
21 § Luottamusmiehet	91
22 § Kokoontuminen työpaikoilla	92
23 § Koulutustoiminta	93
24 § Lakkorajoitusmääräys	93
25 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	94
26 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö	96
27 § Paikallinen sopiminen.....	97
IX	
Teollisuuseritystä koskeva urakkahinnoittelu	
28 §	100
29 §	100
30 § Urakan mittaamisperusteet	101
31 § Urakkahinnoittelu	111
X	
Peltialaa koskeva urakkahinnoittelu	
32 §	138
XI	
Poimulevytöiden ja niiden yhteydessä tehtävien ääni ja lämpöeristystöiden urakkahinnoittelu	
33 §	163

XII	
Sopimuksen voimassaolo	
34 § Sopimuksen voimassaoloaika	171
Sopimus työajasta kolmivuorotyössä.....	172
Pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimus	177
Pelti ja teollisuuseristysalan luottamusmiessopimus	192
Pelti ja teollisuuseristysalan irtisanomissuojasopimus.....	205
Paikallinen sopiminen -taulukko.....	220

Aattopäivä	44-47
Adoptio	80
Aikapalkka	31
- työntekijän aikapalkka	31
- yrityskohtainen lisä	31
Allekirjoituspöytäkirja (TES)	17-22
- aikapalkat	20
- keskituntiansion korotus	20
- palkkaperusteiden korotus	20
- palkkojen tarkistaminen.....	18
- pöytäkirjan tarkistaminen	22
- suorituspalkat	20
- työehtosopimuksen allekirjoittaminen	18
- ei paikallista ratkaisua	18,19
- yleiskorotus	18, 19
Ammattiosasto	193-196
Ammattitutkintopalkkio.....	69
Ammattiyhdistysmaksu	91
Arkipyhäkorvaus	64-66
Arkipyhäviikot	44
Asevelvollisuus	66, 89
Asunto	57
- hankkiminen	57
- taso	58
Ateriakorvaus	56
Elpymistauko	36
Eläkkeelle siirtyminen	89
Erilliset lisät	37-43
- palvelusvuosilisä	67-69
- vuorotyö, ilta- ja yötyö	44
Erikoisammattitutkintopalkkio	69
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	94
- neuvotteluvollisuus	94
- paikallinen neuvottelujärjestys	94
- työtuomioistuimien	95
Erimielisyysmuistio	95
Hammas sairaus	96

Hautauspäivä	66
Helatorstai	44, 64
Henkilökohtainen pätevyyslisä	28
- ammattitaito	29
- monitaitoisuus	29
- vastuuntunto ja huolellisuus	29
- suuruus ja porrastus	29
- työtulos ja laatu	29
Henkilökohtaisten asioiden hoito	58
Henkilönsuojaimet	70
Hinnoitteluperuste	32
Hääpäivä	66
Isyysvapaa.....	65-79
Itsenäisyyspäivä	44, 66
Joulu	44, 48, 59, 65
Juhannus	44, 48, 59, 65
Kahvitauko	44
Karenssipäivä	75
Kehittämistoiminta	35
Keskituntiansio	20, 33, 38, 47-49, 174
- keskituntiansion korotus	20
- keskituntiansion laskeminen	49
- käyttöajanjaksot	49
Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	23
Kokoontuminen työpaikoilla	92-93
Komennuspaikka	54
Komennuspaikkakunta	57-59
Korvaava työ.....	77-78
Korvauksia ja etuja	66-69
- hautauspäivä	66
- hääpäivä	66
- kutsunta	66
- merkkipäivät	66
- reservin harjoitukset	48, 66
- väestönsuojelu	67
Kotimatkat	59-60

Koulutus	94, 188-190
Kutsunta	66
Laboratoriotutkimukset	86
Lapsen sairastuminen	80-82
- vaikeasti sairaan lapsen hoito	82
Lauantai	41, 44, 47
Lepoaika	39
Lomanmääräytymisvuosi	175
Lomarahaa	88-89
Lomautus	24, 77, 198, 207, 213-217
Loppiainen	44, 64
Luottamusmies/-sopimus	78, 91, 192-204
- ammatillinen kehittyminen ja eteneminen	202
- ammattiosasto	195-196
- ansionmenetyksen korvaaminen	199
- ehdokassuoja	203
- ilmoitusvelvollisuus	195
- jälkisuoja	203
- kelpoisuus	193
- korvaus työsopimuksen laittomasta lakkauttamisesta.....	204
- koulutus	201
- kuukausikorvaus	200
- lomautus	202
- luottamusmiessopimus	192-204
- muun työn järjestämisvelvollisuus	201-202
- paikallinen neuvottelujärjestys	195-196
- päälluottamusmies	193
- päälluottamusmiehelle annettavat tiedot	198-199
- siirto	202
- tehtävät	196-197
- tietojen luottamuksellisuus	199
- toimialue	194
- työsopimuksen irtisanominen	202
- työsopimuksen purku	203
- työsuhde	201-204
- vaali	192
- varapäälluottamusmies	195
- vapautus työstä luottamusmiestehtävien hoitoa varten	199
- ylityökorvaus	199

Lääkärintarkastus	83-87
- ansionmenetyksen korvaaminen	83-87
- hammassairaus	86
- hoidon määrittelemine	83-86
- ilmoitusvelvollisuus	84-85
- korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät tapaukset	85
- laboratorio- ja röntgentutkimukset	86
- lakisääteiset tarkastukset	83
- matkakorvaus ja päiväraha	84
- raskaudenaikaiset tarkastukset	86
- syöpäsairaus	86
- työajan tarpeettoman menetyksen välttäminen	83
- uusi sairaus	85
- vähimmäisodotusaika	83-84
Lääkärintodistus	72-73, 84
- epäselvyydet	73
- taannehtiva	72
- työterveyslääkäri	73
Maanantai	42
Majoittumiskustannukset	57
Makuupaikka	57
Matkatyö	53-62
- aiheeton poissaolo	59
- asunnon hankkiminen	58
- ateriakorvaus	56-57
- henkilökohtaisten asioiden hoito	58
- komennuspaikka	53-54
- komennuspaikkakunta	58
- korvaus ruoasta	56-57
- kotimatkat eräinä juhlapäivinä	59-60
- matka-ajan korvaus	54-55
- matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla	58
- matkakustannukset	54, 58
- matkan alkaminen ja päättymine	53, 54
- matkustamisvelvollisuus	53, 60
- oman auton käyttö	54, 58
- paikallinen sopiminen ulkomaan päivärahoista	61
- päiväraha	55-56
- rajanpintatyöt	60-61
- Ruotsia koskevat poikkeussäännökset	61-62
- sairaalapäiväraha	58-59
- ulkomailla suoritettava matkatyö	60-62
- vakainainen työpaikka	54
- yöpymiskustannukset	57

Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset	67
Merkkipäivät	66
Monitaitoisuus	29
Neuvottelujärjestys	41, 94, 95, 196, 210, 220
Neuvotteluvollisuus	94
Nuoret työntekijät	29-30
Oman auton käyttö	54, 58
Oppilaat	29-30
Oppisopimus	29-30
Paikallinen sopiminen	94-95
- sovittavissa olevat asiat	221-224
Pakkotahtinen työ	36
Palkanmaksu	34
Palkkaperusteet	25-34
- henkilökohtainen pätevyyslisä	28-31
- hinnoitteluperuste	32
- lisäkoulutuksen oppilaspalkka	30
- nuoret työntekijät	29-30
- ohjetöiden työnvaativuus	27
- oppilaat	29-30
- perustuntipalkka	28
- työkohtainen tuntipalkka	28
- työnvaativuus	27
Palkkaustavat	30-34
- valinta	31
Palvelusvuosilisä	67-68
Pelastuslaki	67
Periodityö	44
Perustuntipalkka	28, 34
Pitkäperjantai	64
Poissaolo	59, 65
Päiväraha	55-56
Pääluoottamusmies	193-194
Pääsiäinen	44, 48, 64
Rajanpintatyöt	60-61
- Kamenogorsk	60
- Kostamus	60

- Svetogorsk	60
Raskaus	86
Reservin harjoitukset	66
Ryhmähenkivakuutus	87
Röntgentutkimukset	86
Sairaalapäiväraha	58
Sairaus	65, 72-83
Sairausajan palkka	72-83
- alle 1 kuukauden työsuhte	75
- epidemiat	72
- epääminen	76-77
- ilmoitusvöllisuus	72
- karenssipäivä	75
- korvausajanjaksot	74
- korvausperuste	74
- lapsen sairaus	80-82
- maksuajankohta	77
- ohjaaminen tes:n oikeaan soveltamiseen	78
- palkkaetujen väärinkäyttö	76-77
- sairastuminen kesken työpäivän	75-76
- saman sairauden uusiutuminen	76
- työtapaturma	75
- työterveyslääkäri	72-73, 77-78
- vähennykset	82-83
Sopimuksen sitovuus	23
Soveltamisala (tes:n)	23
Sunnuntaityö	42, 47, 52
- sunnuntaityölisä	53
Suojavaatetus	70-71
Suorituspalkka(työ)	31-34
- hinnoitteluperuste	32
- hinnoittelusäännöt	32
- keskeyttäminen työnantajan määräyksestä	33
- keskeytyminen muusta syystä	33
- palkkatakuu	34
- ryhmäsuorituspalkan jako	33
- tietojen saantioikeus	33
- yksikköhinnasta sopiminen	33
Tarkistustutkimus	35

Tavanomainen työvaatetus	71
Tehdasalueen ulkopuolella työskentely	53-62
Työaika	36-46
- järjestäminen	39
- keskimääräinen viikkotyöaika	36, 172-176
- kolmivuorotyö	172-176
- lepoaika	42
- lyhentäminen	37
- periodityö	44
- seuranta	44-52
- sunnuntaityo	42, 47, 52
- säännöllinen	36-46
- tasaaminen	37-39
- tasaamislisä	38, 174-175
- tasoitumisjakso	41, 45-46, 173
- työaikalaki	48
- työtuntijärjestelmä	37-42, 173-174
- työtuntijärjestelmän muutokset	41-42
- työviikko	42
- työvuorokausi	42
- vapaapäivät	44
- ylityö	47-53, 176
Työaikapankki	45-46
- käsite ja tarkoitus	45
- käyttöönotto	45
- käyttö	46
- työsuhteen päättymisen	46
- irtisanominen	46
- kolmivuorotyö	46
Työarvo	35
Työehtosopimus	23-171
- allekirjoituspöytäkirja	17-22
- noudattamisvelvollisuus	23
- sitovuus	23
- soveltamisala	23
- voimassaolo	171
Työkohtainen palkan osuus	28
Työkohtainen tuntipalkka	25-26
Työkomennus	53-62
Työmatka	53-62
Työn mittaus	35
Työntutkimukset	35
Työn vaativuuden määrittäminen	26

Työnvaativuusryhmä	27-28
Työpalkat	17-19, 25-34
Työrauhavelvoite	94-95
Työsopimuksen irtisanomisajat	24, 205-207
Työsuojelu	69-71, 180-182
Työsuojelupäällikkö	180
Työsuojelutoimikunta	181
- ansionmenetyksen korvaaminen	184
Työsuojeluvaltuutettu	182-188
- vapautus työstä	182
- kuukausikorvaus	182-185
Työtaistelutoimenpide	94
Työtapaturma	75
Työterveyshoitaja	72
Työterveyslääkäri	72
Työtuntijärjestelmä	37, 41, 173
- muutokset	41
Työtuomioistuin	95
Työturvallisuus	69-71
- henkilönsuojaimet	70-71
- ilmoitusvelvollisuus	70
- pidättäytyminen työstä	70
- suojavaatetus	70-71
- yleiset velvollisuudet	69-70
Työviikko	42
Työvuorokausi	42
Töiden vaativuuden määrittäminen	26-27
- ohjetyöt	27
- oppimisaika	26
- työnvaativuusryhmä	27
- työolosuhteet	26
- työn edellyttämä vastuu	26
Ulkomaan päiväraha	60
- paikallinen sopiminen ulkomaan päivärahoista	60
Ulkomailla suoritettava matkatyö	60-62
- liittojen hyväksymät periaatteet	60-61
- matkustamisvelvollisuus	60
- poikkeukset Ruotsin osalta	61-62
- rajanpintatyöt	60-61

Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	96-97
- alihankinta	96
- vuokratyövoima.....	96
- tiedottaminen luottamusmiehelle.....	96
Urakkahinnoittelu	100-170
- teollisuuseristysala	100-135
- peltiala	136-170
- poimulevytyöt ja niihin liittyvät ääni- ja lämpöeristystyöt	163-170
Uudenvuodenpäivä	64
Vajaavuorokausi	55
Vakinainen työpaikka	54
Vapaapäivät	59
Vapunpäivä	44, 64
Viikkolepo	52-53
- viikkolepokorvaus	53
Viikoittainen ylityö	53
Voimassaoloaika (tes:n)	171
Vuorokautinen ylityö	47
Vuorotyö	43, 172-176
- iltavuorolisä	43
- päivä- ja kaksivuorotyötä koskeva työajan tasaaminen ...	37-38
- työvuoro	42
- vuorotyölisän ylityökorotus	43
- yövuorolisä	43
Vuosiloma	87-91, 175-176
- lomakorvaus	89-90
- lomanmääräytymisvuosi	175
- lomarahaa	88-89
- työssäolopäivien veroiset päivät	87, 176
- täydentävät lisävapaapäivät	91
- vuosilomapalkka	89-90
Yhteistoiminta	178-182
Yleiskorotus	18-20
Yleissopimus	177-191
Ylityö	47-52
- lisät	47-52
- viikoittainen	48

- vuorokautinen	47
- yksi ylityökäsite	50-52
Yömatkaraha	57
Yöpymiskustannukset	57
Äitiys- ja isyysvapaan palkka	79-80

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

**PELTI- JA TEOLLISUUSERISTYSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 17.1.2022

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Metalliteollisuudenharjoittajain Teollisuusliitto ry
Liitto - MTHL:n Työnantajat ry

Marjo Veitonmäki

Markku Kuusisto

Jani Elo

Hannu Koret

Jari Mustikkamaa

Sami Ollikainen

Harri Parkkinen

Eero Salmi

Vesa Tähtinen

Jaakko Virtanen

Paula Varpomaa

Aapo Heikurainen

Tapio Toivonen

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Hannu Honkasalo

Ahti Järvinen

Sami Kääpä

Juhani Miettinen

Kristian Toikka

Jari Mäkinen

Kari Lähtenmäki

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 10.1.2022 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 17.1.2022.

2 Palkkojen tarkistaminen

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2022

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 18.2.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,5 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmak-

sukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,5 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä viimeistään 25.3.2022 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.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijaisena vaihtoehtona on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan osapuolten neuvotteluissa syyskuun 2022 loppuun mennessä.

Osapuolet tarkastelevat elo-syyskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 30.9.2022 mennessä 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 30.11.2023 jälkeiselle ajalle.

Mikäli 1.3.2023 toteutettavan toissijaisen vaihtoehdon mukaisen palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen syyskuun 2022 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 30.11.2022. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 14.10.2022 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

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 työpaikka-kohtaisesti 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 pätevyysliä

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) 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, urakkahinnoittelutaulukot, vuorotyölisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset tulevat voimaan vasta työehtosopimuksessa erikseen sovitun ajankohdan jälkeen.

4 Palkkaus

Liitot käynnistävät kokeilun paikallisen palkkausjärjestelmän käytöstä. Kokeilu toteutetaan työehtosopimuskauden aikana, kuitenkin enintään vuoden 2024 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 2024 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 työaikaajärjestelyjen käyttöönotossa ja tarkastelevat syksyllä 2023, onko kokeilun aikana olevien kokemusten tai muun valmistelun perusteella mahdollista sopia tarvittavista muutoksista voimassa olevaan työehtosopimukseen.

6 Työryhmät

Liitot asettavat seuraavat työryhmät:

- palkkaus- ja työaikalakymykset

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

17.1.2022 - 30.11.2023

I YLEISTÄ

1 §

Soveltamisala

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

Soveltamisala

MTHL:n jäsenyritykset 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

<i>Irtisanomisaikat työnantajan irtisanoessa</i>	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 työsuhteen

<i>Irtisanomisaikat työntekijän irtisanoessa</i>	Työsuhteen kestoaika	Irtisanomisaika
	enintään 1 vuosi	1 viikko
	yli 1 vuosi mutta enintään 5 vuotta	2 viikkoa
	yli 5 vuotta	1 kuukausi

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

Sääolosuhteista johtuva lomautus **Mom. 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 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 (sentiä/tunti) 1.2.2021 alkaen seuraavat:

Työkohtaiset tuntipalkat 1.2.2021

TVR 1 Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta työpaikalla tapahtuneen opastuksen jälkeen.	1009
TVR 2 Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen melko vaikeaa. Työ edellyttää normaalia huolellisuutta.	1089
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.	1177
TVR 4 Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta. Työ vaatii 2-5 vuoden oppimisajan. Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	1271
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.	1372

*Työkohtaiset
tuntipalkat
1.3.2022*

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työn vaativuuteen perustuvat työkohtaiset tuntipalkat ovat (sentiä/tunti) 1.3.2022 alkaen seuraavat:

TVR 1	1029
TVR 2	1112
TVR 3	1200
TVR4	1296
TVR 5	1400

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Mom. 2. Työn vaativuuden määrittäminen

Työn vaatima oppimisaika

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 määräydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

Työn edellyttämä vastuu

Vastuu

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

Työolosuhteet

Työolosuhteet

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

Ohjetöiden työnvaativuusryhmät

Rakennuspelti- ja teollisuuseristysaloilla esiintyvien eräiden töiden työnvaativuusryhmät. *Ohjetyöt*

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 raudoitus- ja villoitustyöt, poimulevytyöt, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, osien valmistus tehtaalla, telineasennustyöt

Työnvaativuusryhmä 4

Villoitus, raudoitus, eristys, eristeen pellitys, rakennuspeltityö, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, ilmastointityöt, kylmäsoluovieristykset ja eristystyöntehtävät, vaativat telinetyöt.

Työnvaativuusryhmä 5

Vaativat eristys- ja rakennuspeltityöt, ilmastointityö, rautarakennetyö, eristyksen raudoitustyöt, polyuretaanieristyksen peltityöt.

5 §

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

Täysin työkykyinen 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

Perustuntipalkka

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

Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

Työkohtainen palkanosuus

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

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle säännömukaisesti 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 pätevyysisä

Pätevyysisä

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

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

Ammattitaito

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

Monitaitoisuus

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

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

Vastuuntunto ja huolellisuus

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

Henkilökohtaisen pätevyysisän suuruus

Henkilökohtaisen pätevyysisän suuruuden määrittää työnantaja käyttäen sopimuksessa olevia perusteita.

Henkilökohtainen pätevyysisä määritellään työntekijälle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen pätevyysisän määrittämistä työntekijän perustuntipalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

Pätevyysisän määrittämisaika

Henkilön suorittama hyväksytty ammatti- tai erikoisammattitutkinnon määritellään henkilön pätevyysisä uudelleen.

Mom. 4. Nuoret työntekijät ja oppilaat

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.2.2021 alkaen seuraavat

Nuoret työntekijät 1.2.2021

1. oppivuosi	845
2. oppivuosi	887
3. oppivuosi	931
4. oppivuosi	978

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja ammatillisista oppilaitoksista annetussa laissa tarkoitettujen 15 vuotta täyttäneiden oppisopimusoppilaiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.3.2022 alkaen seuraavat

1. oppivuosi	862
2. oppivuosi	905
3. oppivuosi	950
4. oppivuosi	998

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 suuruisena ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

Mom. 5. Palkkaustavat

Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.

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, suoritusnormien täsmällisyys sekä tuotannon häiriöt.

Aikapalkka

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

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

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.

Henkilökohtainen aikapalkka

Suora urakka

Osaurakka

Palkkiopalkka

Nuoret työntekijät 1.3.2022

Oppilaspalkat

Palkkaustavat

*Urakkatyön hinnoittelu***Suorituspalkkatyön (urakkatyön) hinnoittelu**

Urakkatyö tehdään tähän sopimukseen liittyvän urakkahinnoittelun mukaan.

Urakkahinnoittelun ulkopuolella olevan suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työkohtaisiin tuntipalkkoihin ja oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 25 % näitä palkkoja korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Palkkiotyön hinnoittelu

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

Urakkahinnasta sopiminen

Sellisestä urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnointelua 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.

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

Pöytäkirjamerkintöjä:

- 1. Yllä olevan määräyksen 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 neuvottelu, muuttaa myös sopimuskauden aikana.*

Urakkapalkan jako

Ryhmäkohtaisissa urakkapalkoissa saa työntekijä osuutensa urakkapalkan muuttuvasta osuudesta, ellei toisin sovita, suhteessa perustuntipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön.

Urakan keskeytys

Milloin työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitus 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

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 omatta syyttään joutuu odottamaan, maksetaan hänelle odotusajalta aikapalkka, jota ei vähennetä urakkahinnasta.

Odotusajan palkka suorituspalkkatyössä

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

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.

Urakan mittaus ja urakkavoiton maksu

Työtä urakalla tehtäessä tulee työntekijäin tai urakkaryhmän etumiehen saada kirjallinen tiliselvitys, josta ilmenee, millä perusteella urak-

kan 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 suorittaa edellä mainittujen aikajaksojen lisäksi välittömästi urakan valmistuttua ja urakkapohjat on maksettava viikon kuluttua lähinnä seuraavana tilipäivänä.

Palkkatakuu

Suorituspalkkatyössä maksetaan työntekijälle vähintään perustuntipalkka.

6 § Palkanmaksu

*Palkanmaksu-
kausi*

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti muuta sovita.

Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, suoritetaan palkanmaksu edellisenä päivänä.

Liitot suosittelvat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitoksen välityksellä.

III TYÖNTUTKIMUKSET

7 § Työntutkimukset

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.

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

Töille, joiden hinnoittelu perustuu tarkkaan, esim. perusliiketason menetelmän- ja ajanmäärittelyyn, 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 halutessaan tutkimuksen suoritus tapa ja tulokset. *Tarkistus-
tutkimus*

Pakkotahtinen työ

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

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 2022 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa
” 2023 ” 36,2 ”

enintään kalenterivuoden aikana.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 2 momentin määräyksiä.

Kolmivuorotyö

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liitteen mukaista sopimusta työajasta kolmivuorotyössä.

Kolmivuorotyö

Mom. 2. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

1. Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan momentin 1 mukaisiin keskimääräisiin viikkotyöaikoihin käynti- ja palveluajat turvaten.

Työajan tasaa-
minen

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 koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaikaa. 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.

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

Tasaamis-
vapaan
antaminen

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

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaikaa taikka eri työajan tasaamisvaihtoehtoja 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-

Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä

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 työsuojeluvalluutetulta kuuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

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

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

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 työaikaa 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.

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.

Kuukausipalkka ja työajan tasaaminen

Vuosiloma

Työajan järjestäminen

Paikallinen sopiminen

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä**A. Aloite ja sopimisen perusteet**

Aloitteen sopia säännöllisen työajan lisäämisestä voi tehdä joko työnantaja tai työntekijöiden edustajana pääluottamusmiehen taikka palvelusvuosilisää 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 (kehys sopimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa toisin työajan tasaamisvapaan määrästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta.

Kehys sopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi: monestako tasaamisvapaapäivästä 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 tasaamisvapaan määrästä tai antamisesta on tämän sopimuskohdan 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 sovittu tasaamisvapaan määrä
100 tuntia (12,5 päivää)

C. Työajan vähentäminen

Työajan vähentämiseksi voidaan työnantajan ja työntekijän välillä vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä 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

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.

Vapaapäivien sijoittelu

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

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

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvistä muutoksista 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.

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 työaika.

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 työaika keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituisia tasoittumisajanjaksoja.

Mom. 6. Vuorotyölisät

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen:

*Vuorotyö-
ilta-
ja yötyölisät
1.2.2021*

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22) 123 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06) 226 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen, ellei vuorotyölisän maksamisesta tai sen suuruudesta paikallisesti ole muuta sovittu:

*Vuorotyö-
ilta-
ja yötyölisät
1.3.2022*

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Iltavuoro (esim. klo 14–22) 125 senttiä/tunti
yövuoro (esim. klo 22–06) 231 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 vuorotyöisiä yksinkertaisena.

Työaikaa koskevat yleiset määräykset

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

1. Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla selainen, 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.

Uuden vuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantain 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 käyttöönottettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin käsite ja tarkoitus

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. työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, 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.

Sovittavat asiat

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

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

4. Työsuhteen päättäminen

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.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijän työsuhteesta on irtisanottu työnantajan 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 sovi. 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 sovi.

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 säädettyin rajoituksen ja maksetaan siitä paitsi työpalkkaa, lain edellyttämää alla mainitun tavoin laskettua ylityölisää.

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksoksi 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

Ylityö

Työajan enimmäismäärä

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisen ylityön korvaaminen

Viikko työaika 40 t/vko

Tuntirajat, tasoittumisjakso

Menettely työsuhteen päättyessä

Sopimuksen irtisanominen

säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

*Viikkotyöaika
yli 40 t/vko*

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.

Keskeyttömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos yli-työtuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

*Viikottaisen
ylityön kor-
vaaminen*

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 lisä 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)

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 viikko-ylityölisällä, suoritetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena.

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

*TES-ylityö
eräissä tilan-
teissa*

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-

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-, maalisi- ja huhtikuun aikana suoritetusta työstä lisä perustuu työntekijän edellisen vuoden viimeisen vuosineljänneksen keskituntiansioon, touko-, kesä- ja heinäkuun aikana suoritetusta työstä työvuoden ensimmäisen vuosineljänneksen, elo-, syys- ja lokakuun aikana suoritetusta työstä saman vuoden toisen vuosineljänneksen sekä marras-, joului- ja tammikuun aikana suoritetusta työstä kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansioon.

*Ylityölisän
laskenta*

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.

*Vuosinel-
jänneksen
määrittely*

Pöytäkirjamerkintä:

*Momentissa 6 tarkoitettuun keskituntiansioon säännöllisenä työ-
aikana 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 sunnuntaiyökerotusta lukuunottamatta, saman vuosineljänneksen työtuntien kokonaislukumäärällä.

*Keskituntian-
sio*

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

suorittujen työtuntien osoittamassa suhteessa ko. vuosineljänneksen kesken.

Uudet työntekijät

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

Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsité

Yksi ylityökäsité

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

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 mukailten.

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 viikkovapaa-korvaukseen.

2 Mikäli ylityön korvaamisesta ei muuta sovita, ylityö korvataan 1 a-kohdan 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 sopimuksentekohetken mennessä ja tätä edeltävänä vuonna kertyneitä ylityöprosentteja.

Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan ylityölisään oikeuttaneiden työtuntien summaa vastaavalla ajalla.

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 ylityölisään määräytymistavasta, noudatetaan momenttien 2 ja 3 mukaisia korvaamistapoja.

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

Sunnuntaityö*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.

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

Viikkolepo ja viikkolepokorvaus*Viikkolepo*

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

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.

Viikkolepo korvaus

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, joihin 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**

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

Matkustamisvelvollisuus

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

Matka-aika

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.

Vakinainen työpaikka

Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

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 määrittelyyn 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

Korvaus matkustuskustannuksista

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.

Oman auton käyttö

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

b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle henkilökohtaista aikapalkkaa.

Korvaus matka-ajalta

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

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

Päivittäinen komennus, yli 55 km

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

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

Päivärahan maksamisen edellytykset

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

Matkavuorokausi

tai asunnolleen.

Päivärahan määrä

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

Päivärahan vähennykset

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

Soveltamisohje:

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

d) Ateriakorvaus

Ateriakorvauksen edellytykset

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.

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.

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

Ateriakorvauksen määrä

e) Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

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

Majoittumiskustannukset

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.

Yömatkaraha

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

Yömatkarahan suuruus

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

f) Asunnon hankkiminen

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

Asunto komennuspaikkakunnalle tai lähitöille

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 asuntovauvussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

g) Erikoismääräyksiä

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

Matkakustannusten korvaus komennuspaikkakunnalla 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.

Sairaalapäiväraha komennuspaikkakunnalla

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-

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

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

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

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.

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 mainituksi 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.

Eräät kotimatkat

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituksi 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 sairausajan palkkaa ei makseta.

Soveltamisohje:

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

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

Paikallinen sopiminen

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

Mom. 3. Työ ulkomailla

Sopimus ulkomaantyön perusteista

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

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

- sopijaosapuolet
- asemamaa
- sopimuksen voimassaolo
- asunnon hankkiminen
- työtehtävät
- palkka ja päivarahat
- 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.

Ulkomaan päiväraha

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:
Päivärahan määrä kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Työmaa rajan läheisyydessä

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

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 matkатыön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

Säännös koskee vain sellaisia Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä sijaitsevia rakennus- tai asenustyömaita, joilla työskentelee 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 kuiluista ulkomailla.

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

Vähennykset ulkomaan päivärahasta

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 matkатыön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa kyseisen maan lainsäädännön kanssa.

Poikkeusmääräykset

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 vastaavalta 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
eristyspelti-
sepälle
omien
työvälineiden
käytöstä*

- 1 kpl suorakulma
- 2 kpl lukkopihdejä
- 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 eristyspeltisepällä on myöskin luettelossa mainitut eristäjän työvälineet ja hän tekee työhönsä liittyvät eristykset itse, maksetaan hänelle molemmat työvälinekorvaukset.

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

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

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

*Työväline-
korvaus
rakennuspelti-
sepälle*

65,00 euroa neljännesvuosittain. (Pelti)

Työvälineuettelo

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 lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalla 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.

Soveltamisohje:

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

Mom. 2. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

Soveltamisohje:

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytysääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Mom. 3. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta 1. momentin mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi
- ajaksi, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai synnytysvapaan palkkaa
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi
- 15 §:n 10 momentissa tarkoitettun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.
- palvelusvuosilisä vapaan ajaksi

Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Mom. 4. Ellei työntekijällä ole sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle tässä pykälässä tarkoitettu arkipyhäkorvaus 3. momentin mukaiselle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalla itsenäisyyspäivältä.

Edellytykset

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

Luvaton poissaolo

Itsenäisyyspäivä

Korvattavat arkipyhät

Mom. 5. 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.

Kutsunta

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

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.

Reservin harjoitukset

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

Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

Soveltamisohje:

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 vapautta 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:

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

Palvelusvuosilisä

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.

*Tarkastelu-
ajankohta*

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 perusteen 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.

*Työsuhteen
päätyessä*

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.

Mom. 8. Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä sovitun pelti- ja teollisuuseristysalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	200 €
Erikoisammattitutkinto	300 €

Pöytäkirjamerkintä:

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

VI TYÖTURVALLISUUS

14 § Työturvallisuus

Mom. 1. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä

*Maksuajan-
kohta*

*Ammattitutkin-
topalkkio*

*Työnantajan
ja työntekijän
velvollisuudet*

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 selvítettävä 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 tahi 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, märkydestä,

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 ehdoteista suojaimista.

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

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.

Mom. 5. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveys- huolto 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 noudetaan pelti- ja teollisuuseristysalan yleissopimusta.

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 kunnan sitä edellyttäessä.

Työterveys- huollon järjestäminen

Suojapuku ja turvajalkineet

Ilmoitus- velvollisuus

Vaarallisesta työstä pidättäytyminen

Henkilösuojainten hankinta

VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

15 §

Sairausaika, äitiys- ja tilapäinen hoitovapaa

A. Sairausajan palkka

Mom. 1. Ilmoitus työkyvyttömyydestä

Sairastumisesta ilmoittaminen 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.

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

Mom. 2. Palkanmaksun edellytykset

Sairausajan 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.

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 lääkärintodistuksen 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 nimeämänsä 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 määriteltä oma ilmoitus -menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus –menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti työnantajan ja päälouattamusmiehen välillä. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä pois-

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

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

<i>Kalenteriajanjakso</i>	vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
	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. Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Odotus- eli karenssipäivä

Jos työkyvyttömyys johtuu tapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

Karenssi ja tapaturma

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.

Sairastuminen kesken työpäivän

Soveltamisohje:

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

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

Samanaikaisen 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 päättyneenä.

Soveltamisohje:

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

Onko kysymyksessä sama vai 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 epäminen

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

Soveltamisohje:

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

Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työehtosopimuksen päättämiseen työehtosopimuslain 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

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

Työkyvyttömyys ennen lomautusilmoitusta

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.

Lomautusilmoituksen jälkeen

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päättyttyä, 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.

Lomautuksen päätyttyä

Mom. 7. Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyttön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin

Työkyvyttömyys ja korvaava työ

Samanaikaisen sairauden uusiutuminen alle 30 päivän kuluessa

muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. 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 perustuttava 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. Poissaolo-ja ehkäiseviin toimenpiteisiin on syytä ryhtyä ennakoivasti.

Mahdollisten ongelmatausten 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.

Äitiys- ja isyysvapaa

Mom. 9. Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaista palkkaa 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä työehtosopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työntekijälle annetaan isyysvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan.

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään 9 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaista palkkaa enintään kuuden arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

Adoptio

Jos naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 56 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Lapsen sairastuminen**Mom. 10. Sairaalan lapsen hoito***Alle 10-vuotiaan 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:

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 (etävanhempi).

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 kuuluu edestakaiseen työmatkaan.

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

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän

*Sama
työntekijä ja
vuorotyö*

*Lapsen sama
sairaus*

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 täytynyt.

Saman sairauden uusiutumisen 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 uusiutumistapausta.

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

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

Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito

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.

Vähennykset

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

Lain perusteella maksettavien korvausten vähentäminen

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.

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.

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 lyhennetyin työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiys- ja isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

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 maksettava.

16 § Lääkärintarkastukset

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

Korvaus työnantajalle

Itseaiheuttetu päivärahan alentuminen

Lakisääteinen lääkärintarkastus

- nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86).

Ansionmenetyksen korvaus

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

Maksettavat korvaukset

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen 10 §:n mukaisen päivärahan 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.

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

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.

Ilmoitusvelvollisuus lääkäriin menosta

4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

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.

Lääkärintarkastuksen, sairausajan ja karenssipäivän yhtäaikaisuus

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

b) Erityisedellytykset

Ansion menetyksen korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärintarkastuksen 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. erikoislääkärintarkastus suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

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

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

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tar-

peellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärintarkastus 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 ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohdalla. 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 välttämällä. 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.

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

edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua 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.

17 §

Vakuutukset

Mom. 1. Työnantaja vakuuttaa murren ja tulipalon varalta työntekijäin vaatteet ja työkalut, joiden arvosta sovitaan paikallisesti. Työnantajan työkalut on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja. Työnantaja vastaa myös työntekijäin työkaluista, milloin ne on säilytetty työkalusuojaissa 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 määrittäessä 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 tarvitsemastaan ajasta.

Korvauseruste

Äkillinen hammassairaus

Vuosilomapalkan jaksottaminen 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.

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

Lomarahan maksamisen ajankohta Ellei paikallisesti lomarahan maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomaraha seuraavasti:

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 lomaraha 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. Lomaraha 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.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhte päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. *Työsuhteen päättyessä*

Soveltamisohje:

Määräaikaisen työsuhteen päätyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

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

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt 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 määrätyllä 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 säästämisestä 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 tarkoitetun poissaolon takia, on työntekijällä oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kuitin 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 sovit- taessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työ- paikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tar- koittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdol- lista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoituk- seen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvitta- essa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Ko- kouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuo- tantotoimintaa.

3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilo- jen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saa- puvilla.

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtoso- pimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asian- omaisten keskusjärjestöjen edustajia. Aikaisemmin kokousten pitoon liittyviä työpaikkakohtaisia sopimuk- sia voidaan muuttaa vain yhteisesti sopimalla.

Soveltamisohje:

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

23 §

Koulutustoiminta

Koulutustoiminnassa noudatetaan pelti- ja teollisuuseristysalan ylei- sopimuksen 5 luvun määräyksiä. Sopimus on tämän työehtosopimuk- sen 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 työnsisäukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

Mom. 2. Paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyyssasioissa

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.

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.

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 viivyttelemättä.

Neuvottelujen aloittaminen

Mom. 3. Alistaminen liitoille

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

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.

Muistion laadinta

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.

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

Liittojen sovintoesitys

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

Sitovuus

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

Työtuomioistuin

26 §**Ulkopuolisen työvoiman käyttö****Mom.1. Alihankinta**

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

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

Mom. 2. Vuokratyövoiman käyttö

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

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

Vuokratyövoiman käytön kesto 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.

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

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 pyydettyä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

27 §**Paikallinen sopiminen**

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyyn 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 yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan sellaisinaan, jos niiden nähdään parhaiten täyttävän osapuolten tavoitteet.

*Tavoitteet**Toimintatapa**Osapuolten vastuu*

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.

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman 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.

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

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

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 tasasuhteiset.

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 työkonect.
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.

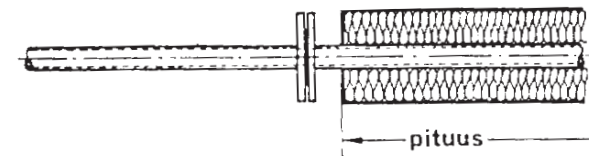
Urakkahinta sisältää palautettavien tarvikkeiden ja ylimääräisten osien kokoamisen yhteen paikkaan.

30 §

Urakan mittaamisperusteet

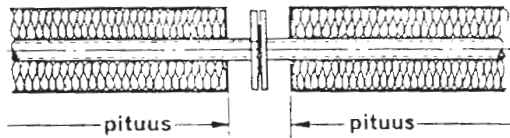
- A. Neliöpinnat valmiin eristystyön päältä.
- B. Putket keskiviivaa myöten seuraavasti:

B 1.



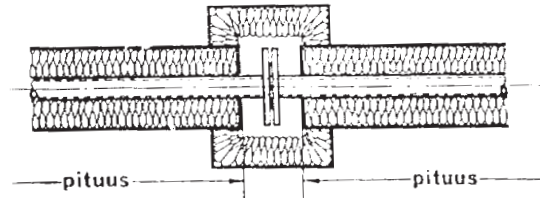
Eristetyn osan pituus, 1 päätte

B 2.



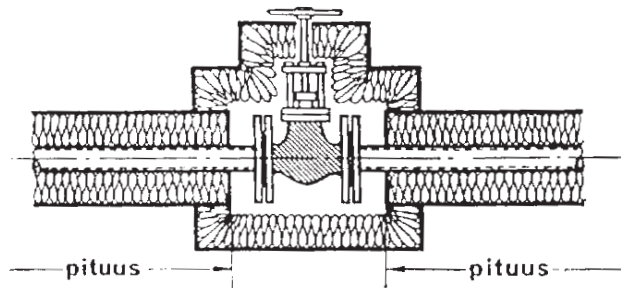
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätettä

B 3.



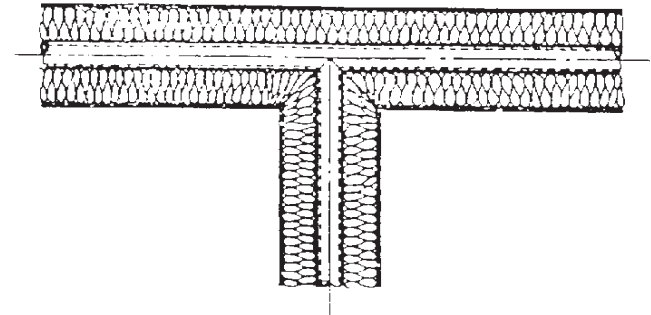
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 laippakotelo

B 4.



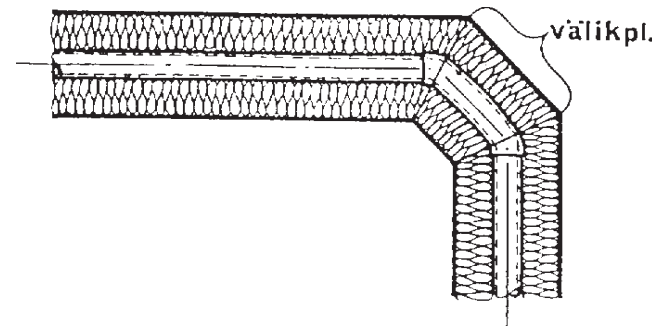
Eristettyjen osien pituudet, 2 päätä, 1 venttiilikotelo

B 5. Putkenkulma



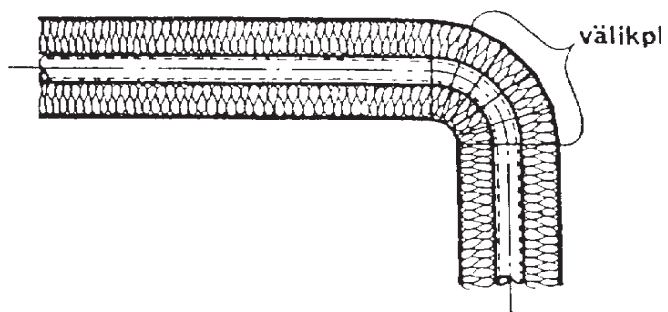
1 putkenkulma, pituus keskiviivaa myöten

B 6. Putkenkulma



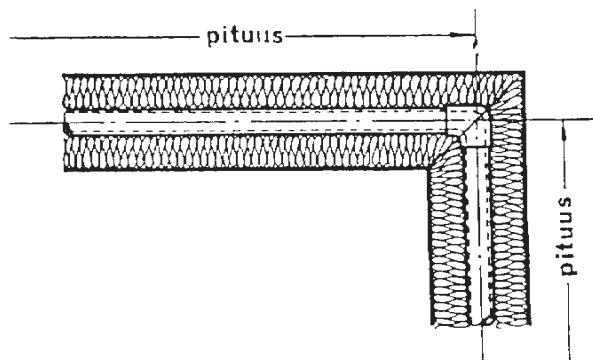
1 putkenkulma, 1 välikappale, pituus keskiviivaa myöten

B 7. Putkenkulma



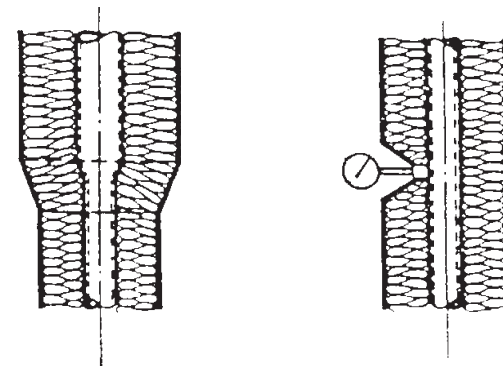
1 putkenkulma, 4 välikappaletta, pituus keskiviivaa myöten

B 8. T-kappale



1 T-kappale, pituus keskiviivaa myöten

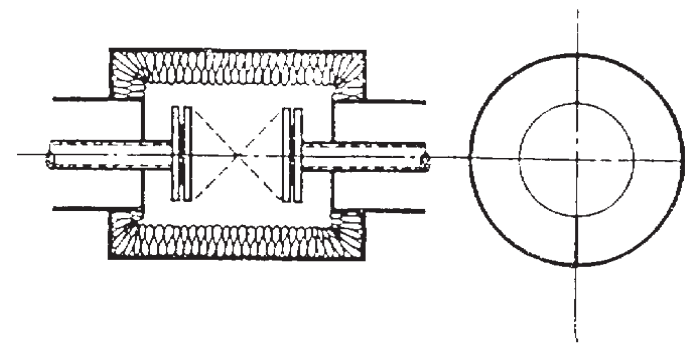
B 9.



1 kartio

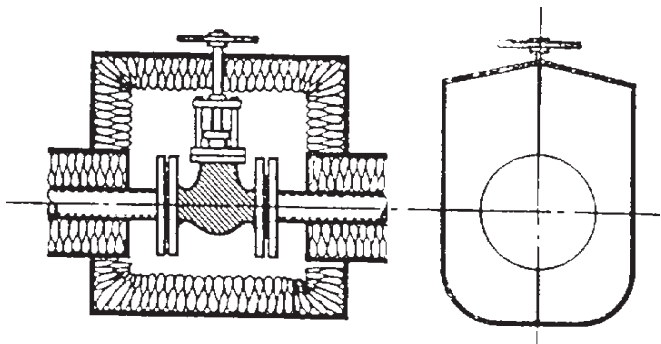
1,5 x taulukko C 1

B 10. Avattavat kotelot



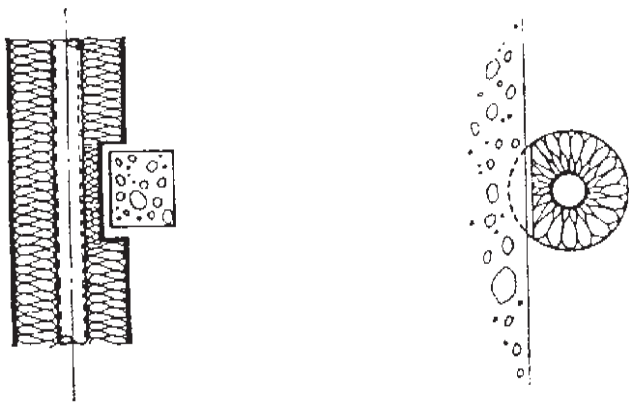
1 kotelo B 10

B 11.



1 kotelo B 11

B 14.



1 ohitus B 14

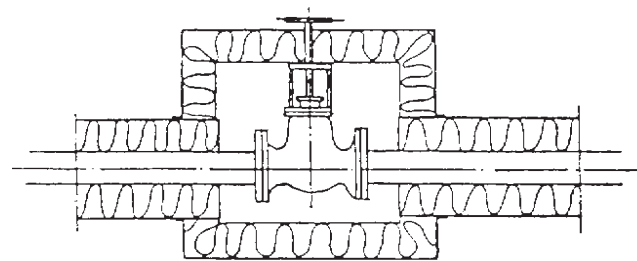
Maksuperusteena käytettävä eristyksen ulkohalkaisija lasketaan seuraavasti:

Putken ulkohalkaisija + 2 x määrätty eristysvahvuus + 5 mm.

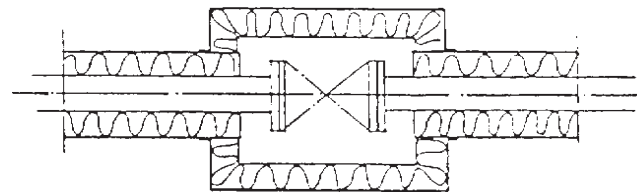
Kotelon halkaisija () lasketaan jakamalla kotelon kehä (ympärysmitta) piillä.

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

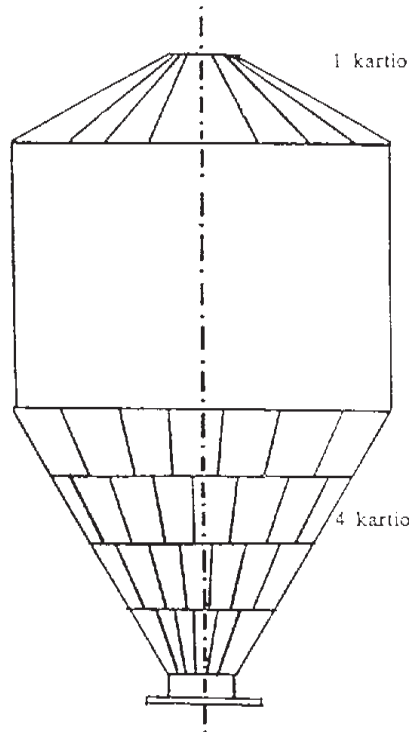
B 15. Venttiilikotelo



B 15. Laippakotelo



C 1. Kartiot laitteissa



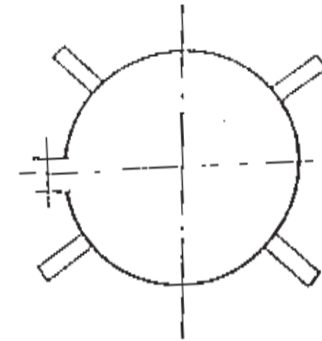
Neliöhinnat otetaan taulukosta sileäpelti I

Pyöreä pinta

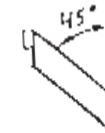
Vaippa

Pinta-alaporrastuksessa otetaan huomioon koko laitteen vaippapinta.

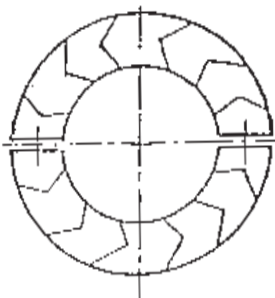
Kuva 1



Kuva 2



Kuva 3



Kuva 4



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

Teollisuuseristystyössä 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.

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

Ryhmä A Neliöpinnat

Sileä pelti I
Pyöreä

Villoitustyö snt/m2
Peltityö

pinta	snt/m2 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	1073	577	327	347	357	489	523	536
alle 30 m ²	765	328	263	275	281	398	413	422
alle 50 m ²	599	256	211	222	230	316	332	341
alle 100 m ²	572	191	143	162	187	236	246	281
alle 150 m ²	532	176	139	147	160	210	222	242
yli 150 m ²	482	160	124	131	136	183	195	202
tasaseinä	403	135	124	131	133	183	195	202

	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	620	264	258	270	281	315	329	345
Liuku-sauma (Brynzell)	693	297	258	270	281	315	329	345
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	-	455	477	501	455	477	501

(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	863	258	269	281	315	328	345
Kanavapinta, pellin pituus 1500 tai yli	719	192	204	212	315	328	345
Kattilapinta	536	192	204	212	315	328	345
Villoitus jäykistetylle pinnalle	-	456	477	501	456	477	501

(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	784	263	274	281	399	413	421
alle 50 m ²	614	211	222	230	316	332	342
alle 150 m ²	501	140	147	160	210	222	243
alle 600 m ²	396	115	125	129	175	185	191
yli 600 m ²	362	115	125	129	175	185	191

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	3971	437	464	482
alle 30 m ²	2916	317	339	350
alle 50 m ²	2024	258	269	287
alle 100 m ²	1389	232	246	260
alle 150 m ²	1119	212	225	230
alle 300 m ²	887	183	189	191
yli 300 m ²	744	150	155	159

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	1832	481	512	532
alle 30 m ²	1204	348	373	388
alle 50 m ²	941	285	296	313
alle 100 m ²	832	256	269	288
yli 100 m ²	780	233	247	252

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	1558	531	558	583
alle 30 m ²	1021	384	411	424
alle 50 m ²	804	310	326	345
alle 100 m ²	709	282	295	313
alle 150 m ²	662	256	270	279
yli 150 m ²	580	222	228	233

- 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 mineraalikulutumatto

mm

	40	50	60	80	100	120
100/114	366	366	385	385	437	485
125/140	334	334	352	362	427	481
150/169	334	334	352	399	466	515
175/194	334	336	380	425	497	549
200/219	342	366	410	454	533	581
225/241	369	393	434	484	560	614
250/273	407	427	473	523	603	655
300/323	466	486	536	582	668	719
350/368	515	541	589	643	729	781
400/419	575	597	653	707	796	849
450/470	638	660	716	772	863	918
500/521	732	760	821	876	975	1031
600/612	846	872	942	998	1102	1159
700/714	975	1002	1076	1131	1245	1301
800/816	1103	1130	1213	1266	1387	1449
900/914	1230	1254	1344	1399	1526	1588
1000/1016	1359	1387	1482	1538	1671	1730

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 laskettuna 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
393	410	431

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

NS/ulko Ø

mm

	20	30	40	50	60	80	100	120	140
15/17	123	123	123	123	123	123			
20/27	123	123	123	123	123	123			
25/32	123	123	123	123	123	123	130	159	
30/38	123	123	123	123	123	127	141	169	
40/48	123	123	123	123	123	138	152	179	
50/60		123	123	123	128	148	163	193	
65/76		123	123	133	141	159	175	206	
80/89		123	135	143	151	169	186	214	
100/114		138	151	155	164	181	204	230	
125/140		138	148	153	164	180	197	221	
150/169		148	158	166	179	192	213	234	263
175/194		158	167	179	188	206	227	251	277
200/219		165	179	186	196	217	238	267	296
250/273		188	196	210	221	247	271	302	334
300/323		211	223	236	251	276	306	336	373
350/368				264	277	307	338	369	411
400/419				297	310	342	374	408	449
500/521				385	406	438	468	509	567
600/612				454	472	509	542	585	652
700/714				536	559	593	631	680	754
800/816				619	646	684	723	773	866
900/914				711	730	774	814	870	975
1000/1016				805	825	873	912	975	1095

Hinnat ovat hintoja eristekerrosta kohti.

Kaksi- tai useampilävisteisestä 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	2916	3171	3429	3685	3949	4208	4461	4721	4977
50	3045	3302	3559	3816	4074	4334	4594	4848	5108
2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800	Ø mm
5236	5507	5798	6062	6327	6587	6851	7115	7375	0
5375	5667	5927	6189	6455	6720	6983	7244	7508	50
Ø yli 2850 mm			120 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	298/m
Valmiin listan asennus	181 m
Profiilitiivisteiden asennus	181/m
Aukko	183/kpl
Aukko sisältäen kauluksen teon	415/kpl
Läpiviennit profiililevyyn koko 500 x 500 ja < 0,25 m2 (vertaa SFS 3978 mukainen kuva 27)	1456/kpl

työ sisältää kaulustuksen teon	
Läpiviennit profiililevyyn, suuremmat kuin edellä, korotus	151/0,1 m2
Miesluukku profiililevyyn (vertaa SFS 3978 mukainen kuva 27)	
Pohjan hinta kuten edellä läpiviennin hinta profiililevyyn	
Miesluukun valmistus halkaisijan ollessa max 1000 mm	4040/kpl
*Miesluukun asennus	1010/kpl
*Ohitus tai loveus laitteessa tai säiliössä	1607/kpl
*Ohitus, jatkuva suorassa putkessa	233/m
*Ohitus, käyrässä	233/välikpl
*Viisto-ohituksesta maksetaan taulukon F7 (valmiin asennus) hinnat kerrottuna 1,4:llä.	
Ryhmä D. Hitsaustyöt	snt/yksikkö
Piikit, 6 kpl/m ²	96/m ²
Jos työ tehdään tyssähitsauskoneella, hinta kerrotaan 0,7:llä	
Pinnan hionta, lisähinta	52/m2
Pystyputken eristeen tukivanne, valmistus (kuva 1 s. 101)	468/kpl
Edellinen kaksiosaisena, valmistus	632/kpl
Riippuraidoituksen tukivanteen asennus (kuva 2 s.101)	252/m
Riippuraidoituksen tukivanteen valmistus	63/m
Eristyksen tukivanne (sisävanteellinen), valmistus (kuva 3 s.102)	160/m
Valmistusjigi sisävanteelliselle tukivanteelle	883/kpl
Päällysteen tukivanteen asennus pystykannat	113/m
Päällysteen tukivanteen valmistus	31/m

Sinkilän kiinnitysrauta	154/m2
Ryhmä E. Muut työt	
Alumiinisen ohkolevyn kiinnitys tasopinnalle	64/m ²
Lasikuitunauhan ja teippinauhan kiinnitys säiliöiden vanteisiin (tarrakiinnitys)	14/jm
Metalliverkon kiinnitys	137/m ²
Betoni- tai vetometalliverkko	201/m ²
Pellin saumojen tiivistäminen kitillä liimanauhalla	98/saumametri 73/saumametri
Alumiinisen ohkolevyn tai muovikelmun leikkaus ja kiinnitys	
alle 200 mm	91/m
200 mm - 300 mm	111/m
301 mm - 400 mm	145/m
401 mm - 500 mm	196/m
501 mm - 642 mm	247/m

Urakkahintoihin sisältyy 15 % mineraalikulutisä 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	185	185	185	185	185	185	185	185
20/27	185	185	185	185	185	185	185	185
25/32	185	185	185	185	185	185	185	185
30/38	185	185	185	185	185	185	185	198
40/48	185	185	185	185	193	197	197	199
50/60	185	185	185	193	197	197	198	206
65/76	185	185	185	197	197	197	204	214
80/89	185	185	193	197	197	199	209	215
100/114	185	193	197	197	202	213	215	228
125/140	179	179	181	188	195	203	210	217
150/169	179	182	191	195	206	212	223	229
175/194	185	192	196	208	216	225	232	238
200/219	195	201	210	217	227	233	244	251
225/241	203	208	217	228	234	244	251	259
250/273	213	223	230	238	248	254	264	276
300/323	235	245	252	260	273	289	300	318
350/368	252	265	276	295	308	320	334	352
400/419	286	302	314	329	342	358	372	383
450/470	322	336	352	365	380	420	431	440
500/521	376	392	431	450	459	474	486	504
600/612	465	481	495	513	528	542	559	574
700/714	543	561	575	618	636	652	672	689
800/816	653	674	690	716	732	750	768	792
900/914	749	766	789	847	864	884	909	851
1000/1016	888	912	938	867	881	903	913	941

100	120	140	160	180	200	220	240	Putken NS/ulkoØ
185	208	228	248	266	283	305	335	15/17
196	215	231	250	268	285	314	344	20/27
200	215	233	252	271	289	316	348	25/32
204	220	237	255	275	291	325	353	30/38
209	224	243	259	277	296	337	366	40/48
214	230	248	267	284	309	345	375	50/60
220	237	254	274	290	329	359	392	65/76
225	244	259	277	297	337	368	400	80/89
237	254	274	289	324	357	391	417	100/114
227	244	259	282	315	342	372	426	125/140
236	253	271	308	336	365	417	440	150/169
250	264	300	326	357	381	434	462	175/194
259	279	314	342	372	426	450	481	200/219
267	303	331	359	412	431	464	495	225/241
299	326	354	381	433	459	489	518	250/273
332	360	415	440	467	496	526	528	300/323
364	419	438	470	500	531	533	560	350/368
426	450	481	506	541	596	569	604	400/419
457	486	516	547	604	578	612	646	450/470
518	549	602	639	617	653	686	754	500/521
617	651	688	726	692	767	802	850	600/612
715	749	790	784	827	866	901	938	700/714
850	888	853	881	913	987	1011	1052	800/816
866	901	938	993	1029	1071	1111	1152	900/914
987	1011	1052	1091	1131	1170	1212	1257	1000/1016

Peltipäällysteen asennushinta saadaan taulukosta.

F 6.

Putken päätteen asennus

Ø mm	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
	91	96	114	147	164	195	211	227	241

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
	208	269	330	411	474	537	603	667

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	124	124	153	180	221	260	296	329	367
50	130	142	163	196	241	278	312	348	385

Valmistuksen tekokerroin työmaalla tehtäessä on 3.

1100	1200	1300	Ø mm
255	268	282	

1100	1200	1300	Ø mm
732	794	860	

1100	1200	1300	Ø mm
403	450	501	0
425	479	525	50

F 9.**Laippakotelon asennus**

Ø mm	300	400	500	600	700	800	900	1000
0	333	409	483	560	636	711	791	864
50	355	430	508	583	662	734	811	887

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	480	571	661	749	840	930	1023	1112
50	509	602	690	781	874	959	1053	1142

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
941	1018	1091	1168	1244	1320	1397	1473	1548	0
961	1039	1113	1193	1269	1343	1418	1493	1570	50

Kun venttiili- ja laippakotelon avattavaan päätyyn 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
1202	1293	1383	1475	1565	1651	1741	1833	1926	0
1233	1320	1413	1505	1593	1685	1773	1865	1953	50

Kun venttiili- ja laippakotelon avattavaan päätyyn 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	2873	3108	3347	3603	3873	4138	4430	4720	5060	5705
50	2960	3193	3438	3693	3968	4233	4530	4813	5325	5985

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
6806	7187	7924	8344	9161	9636	10537	11040	12021	0
6930	7316	8061	8488	9306	9785	10692	11200	12188	50

G.

Jäähdytys- /Matalapaine-eristystyöt

Yleiset määräykset

Putket, joiden tuleva käyttölämpötila on 0 °C tai alle, katsotaan tämän sopimuksen tarkoitamiseksi 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	160	160	160	210	210	210
37 - 54	160	160	160	210	210	225
55 - 76	160	160	168	213	225	251
77 - 114	194	206	217	263	286	312
115 - 146	263	274	286	331	354	381
147 - 178	305	316	328	381	404	431
179 - 220	389	400	411	472	495	522
245	450	461	472	537	560	587
273	499	511	522	591	613	640
324	591	602	613	690	712	739
365	644	655	667	751	773	800
406	732	743	754	846	869	895
508	911	922	933	1040	1063	1090

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	587
- Eristysvahvuus	15-32	684

G 2.

Solueristystä koskevat lisähinnoittelut

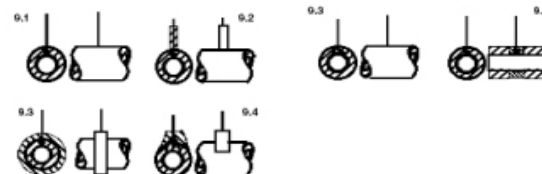
1. Kulma, mikäli se tehdään taivuttaen ilman leikkauksia, 1,00 jm.
2. Kulma, mikäli se tehdään letkua tai levyä leikkaamalla, 2,00 jm.
3. Haara, sisältää tarpeelliset leikkaukset 1,00 jm haaraputken mukaan
4. Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 70 mm, on kokonaishinta 439 snt
5. Mikäli 3. -kohdassa haaraputken koko on yli 115 mm, lisähinta 3. -kohdan lisäksi 294 snt.
6. Supistus (kartion teko) 258 snt
7. Putkipäätyjen eristys

	mm	snt./m ²
- halkaisija	0-100	115
- halkaisija	101-250	173
- halkaisija	yli 250	233

8. Kuperien säiliöpäätyjen eristys; lisähinnat m² -hintojen lisäksi:
 - 8.1 Kartiopäädyn teko yhdellä kartioleikkauksella 183 snt
 - 8.2 Kartiopäädyn teko keskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 77 snt
 - 8.3 Kartiopäädyn teko epäkeskeisillä kartioilla, kartiosektorilta 183 snt
 Hinnoittelu edellyttää, että kuperat säiliöpäädät eristetään työnantajan ohjeiden mukaisesti.
 - 8.4 Pumpun eristys 2192 snt./kpl.

Kannakkeiden eristys

- 9.2 Kannakkeen heilurin eristäminen 150 mm:n pituuteen asti 57 snt
- 9.3 Eristeen leikkaus tai kovertaminen sekä kannakekohtaan liimattavat erilliset eristysuikaleet, yhteensä 57 snt
- 9.4 Mikäli 9.3 -kohdassa kannakkeen pidikeosa lävistää eristeen kahdesta kohdasta, pidikeosa myös eristetään, yhteensä 111 snt
- 9.5 Sankakannakkeet 729 snt./kpl.



Reiänteko muhvia (lämpömittaria tai vastaavaa) varten sekä muhvin eristys

	snt
- suora muhvi	111
- vino muhvi	223

Laippojen eristys

	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	294
	61-100	367
	101-150	439
	151-200	547
	201-300	729
11.2	0-60	582
	61-100	729
	101-150	877
	151-200	1098
	201-300	1461
11.3	sisältyy metrihintoihin	

Venttiilien eristys

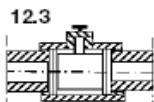
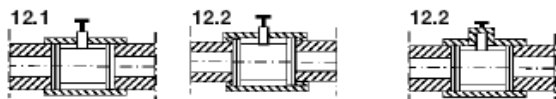
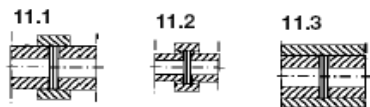
	Putken ulko Ø mm	snt/kpl
11.1	0-60	606
	61-100	749
	101-150	914
	151-200	1023
	201-300	1207
11.2	0-60	914
	61-100	1134
	101-150	1425
	151-200	1535
	201-300	1827
11.3	0-60	1207
	61-100	1494
	101-150	1827
	151-200	2045
	201-300	2409

Solukumieristystä koskevat hinnoittelut edellyttävät,

1. että kontaktiliimaus suoritetaan putkea varten kaikissa ympäriiitoksissa 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	1432 snt
301 - 500 mm	1791 snt



G 3.

Mineraalikourut, päällystettynä ohuella muovivilyllä (genopac)

Putken ulko Ø mm	Mineraalivillakourujen paksuus, mm						
	20	30	40	50	60	80	100
0 - 36	202	202	202	202	232	282	328
37 - 54	206	206	206	236	282	305	351
55 - 76	221	221	248	290	290	331	400
77 - 114	236	274	305	320	335	389	450
115 - 146	267	309	331	362	389	431	461
147 - 178	335	351	377	400	431	465	530
179 - 220	415	427	450	461	469	572	602
245		457	472	472	541	602	674
273		491	545	545	583	674	686
324		594	617	617	686	747	766
365		636	693	693	751	777	842
406		709	758	758	777	846	922
508		831	880	880	895	930	991

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 muhullisia 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	282	293	301	370	392
125	290	301	309	377	400
160	297	309	316	385	408
200	335	347	370	438	476
250	373	385	404	469	541
315	434	450	472	552	602
400	549	564	587	678	732
500	598	617	655	754	785
630	671	690	743	853	888
800	758	781	834	960	998
1000	998	1029	1101	1265	1318
1250	1231	1269	1360	1566	1631

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 sikiin laatu.

Putken asennus ja kiristys - Tarvittaessa tehdään uusia kiristysreikiä

Työvälineet

Vannekiristäjä
 Ruuvitalta suunnanvaihtajalla
 Piikki
 Sähköporakone
 Lukkopihdit
 Niittaaja

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

Putkikulman osien haku enintään 25 m:n etäisyydeltä; nosto enintään viiden metrin korkeudelle
 Aloituspaikan 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	10,84
Kolmikulmarima	€/m ²	12,60
Nelikulmarima yksinkertaisella saumalla	€/m ²	15,18

A. Kattotyön perusmaksu koneellista saumausmenetelmää käyttäen		
katot alle 100 m ²	€/m ²	6,97
katot alle 200 m ²	€/m ²	4,80
katot 200 m ² ja yli	€/m ²	3,73

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

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	5,24
Räminänauha tai lisäkiinnityksen teko massalla	€/m ²	0,33
Konekattorivin päättäminen ns. rotanhännillä	€/kpl	2,18

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

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 neliohinta.

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	70,71
Yksipuoleinen satula	€/kpl	81,59
Kakspuoleinen satula	€/kpl	92,47

Piipun vaipan pellitys	€/m ²	13,06
------------------------	------------------	-------

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

Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl	
- kahdelle riville tehtynä	86,30
- kolmelle riville tehtynä	94,14
Paloluukun pellitys kansineen juuren ollessa 300 mm. Sisämitta 600 mm x 600 mm. Kuva n:o 4.	
Kaksinkertaisilla saumoilla, €/kpl	
- kahdelle riville tehtynä	91,39
- kolmelle riville tehtynä	100,09
5-kulmaisen paloluukun hinta sovitaan työkohtaisesti.	
	Tyvikartioiden
ja ap-venttiilien perushinnat. Kuva n:o 5	
WC-ilmatorvi	€/kpl 15,25
WC-ilmatorven juuri tehtynä kahdelle riville	€/kpl 22,41
WC-ilmatorvet, verstaalla tehtynä, ilman kiinnitystä	€/kpl 5,17
Ullakon alipaineventtiili, hatulla varustettuna	
(juurikappaleen teko + asennus ja venttiilin asennus)	€/kpl 22,88
Katolle tulevan keskusantennin juuri	€/kpl 14,76
Juurikartio saumaamalla neljästä kappaleesta halkaisijaltaan = 200 mm (esim. keskusantennin putkeen)	€/kpl 62,76

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.
Vanhojen kattojen uusimisen yhteydessä savupiipuissa tai harjaidassa 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 0,76

Jos ns. pulpettimallisilla katoilla vaaditaan yläkatto tehtäväksi ennen pystyosaa ja rivit joudutaan nostamaan ylös, maksetaan tästä haitasta €/jm 2,72

Lamellitalojen (eri tasossa olevat harjat) päätylistan ja seinänvieruspeltien yhdistämiset molemmille lappeille tehtynä €/kpl 59,49

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 4,90

Peltikaton sisäjiiri, kuva n:o 8 €/jm 6,75

Ulkojiiri, kuva n:o 1 4,68

Jalkarännistä puurimalla tai koukulla, kuva n:o 9 €/jm 14,90

Hinnat vanhoissa taloissa

Vanhojen peltikattojen purkaminen €/m² 1,72

Sama saumojen ollessa kaksinkertaiset	€/m ²	2,28
---------------------------------------	------------------	------

Hintaan sisältyy myös irrotettujen peltien kuljetus pihalle kasaan.

Vanhoilla katoilla on työn keskeytyessä katto aina huolellisesti peitettävä.

Väliaikainen suojaaminen peitteellä	€/m ²	0,98
-------------------------------------	------------------	------

Kohta 2

Perushinnat aaltolevy-, kivi-, huopa- ja Minerit-levykatolla

Seinänvierukset, harja-aidat, sisäjiirit, jalkarännit ym. siihen verrattavat työt	€/m ²	7,29
---	------------------	------

Jalkarännit kaksinkertaisilla saumoilla puurimalla tai koukulla	€/jm	12,73
---	------	-------

Tiilien päälle tehtävän tassun loveaminen	€/jm	1,58
---	------	------

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 m² 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	70,71
---	-------	-------

Piipun juuren ja vaipan pellitys ilman sadekatosta 4 m ² ja alle, juuren takareuna tiivistelevystä tehtynä 4 m ² suuremmista piipuista maksetaan	€/kpl	87,03
--	-------	-------

tämän ylittäviltä neliöiltä, kohta 1, kokonaan kaksinkertaiset saumat mukaan €/m².

Paloluukku kaksinkertaisilla saumoilla kansineen	€/kpl	70,71
WC-ilmatorvi	€/kpl	19,58

Kohta 3

Listatöiden perushinnat

Esim. Peruslistan valmistus, leikkaus + neljä kanttausta, kuva n:o 12	€/jm	0,76
---	------	------

Listan kiinnitys. Mitoitus kuuluu kiinnityshintaan.

a) klammereilla tai vastaavilla jatkosaumoin (klammerien teko kuuluu kiinnitykseen)	€/jm	3,15
---	------	------

b) ikkunalista; ainoastaan takareunasta ruuvaten jatkosaumoin, kuva n:o 12	€/jm,	1,85
--	-------	------

c) ikkunalista; ainoastaan takareunasta ruuvaten kuva nro 12	€/jm	1,52
--	------	------

d) reunalista molemmin puolin ruuvaten jatkosaumoin, kuva 22	€/jm	2,28
--	------	------

reunalista molemmin puolin ruuvaten, kuva 22	€/jm	1,74
--	------	------

e)listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla jatkosaumoin	€/jm	2,07
--	------	------

listan kiinnitys ruuveilla proppaamalla	€/jm	1,85
---	------	------

f) kiinnitys edestä ja takaa, kiinnikkeet kahdessa rivissä	€/jm	1,63
--	------	------

jatkosaumoin	€/jm	1,85
--------------	------	------

Kerroslista ikkunalinjassa, valmistus ja kiinnitys	€/jm	3,48
--	------	------

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	0,54
--	------	------

Lisähinta, kun ikkunalistoja sisäkautta asennettaessa ikkunat ovat paikoillaan. Sisältää ikkunoiden avauksen	€/m2.	0,65
--	-------	------

Leveyslisät listatöille

Listan leveyden ollessa		
40 - 60 cm	€/jm	0,44
61 - 80 cm	€/jm	0,87
81 - 100 cm	€/jm	1,31

Listan kulmasta, kuva n:o 13	€/kpl	1,63
------------------------------	-------	------

Kantatun ja nekatun ikkunapellin päästä, kuva n:o 14	€/kpl	0,54
--	-------	------

Rappauskantti ikkunapellin päihin, päästä, kuva n:o 15	€/kpl	0,33
--	-------	------

Vanhujen listojen poisto	€/jm	2,06
--------------------------	------	------

Listan, jonka takareunassa on rappauskantti, kiinnitys	€/jm	0,33
--	------	------

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	14,47
------------------------------------	------	-------

Kaareva kaksinkertainen	€/jm	24,48
-------------------------	------	-------

Yksinkertainen kouru, koukkujen varassa etulistalla tai raudalla	€/jm	9,25
--	------	------

Yksinkertainen kouru, joka saumataan molemmin puolin kaksinkertaisilla saumoilla kattoon	€/jm	11,64
--	------	-------

Rullalevystä työnnettävällä rullatyökälulla valmistettu kouru	€/jm	6,75
---	------	------

Rullatyökälulla tehty kouru etulistalla tai raudalla, kuva 23	€/jm	8,16
---	------	------

Yksinkertainen kouru koukkujen varassa etusivun peittäväällä suoralla listalla ja eturaudalla	€/jm	11,75
---	------	-------

Sama kuin edellä, tukirauta myös alareunassa	€/jm	13,60
--	------	-------

Valmiin kourun asennus koukkujen varaan, leveys enintään 150 mm sisältäen koukkujen asennuksen	€/jm	3,48
--	------	------

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.	4,24
Kourun kulmasta, kuva n:o 20	€/kpl	9,46
Syöksytorven vinosta lähtökappaleesta kouruun, kuva n:o 17	€/kpl	6,31
Rakennusliikkeen vaatiessa katon tehtäväksi ennen kourun valmistumista, kun alapää joudutaan nostamaan ylös kourun teon ajaksi, maksetaan tästä haitasta lisähintana	€/jm	1,41
Kourun koukkujen kiinnitys	€/jm	0,65
Kourun etusivun peittävän sileästä pellistä tehdyn pystylistan leikkuuleveyden ollessa 31-62 cm, kuva n:o 21	€/jm	1,52

Kohta 5**Syöksytorvien kiinnitykset**

Pyöreän syöksytorven kiinnitys	€/jm	3,15
Kantillisen syöksytorven kiinnitys	€/jm	3,15
Suppiloiden, polvien ja ulosheittäjän kiinnitys	€/kpl	2,39

Kohta 6**Eri sopimuksella tehtävät työt**

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

Kohta 7

Tammi- ja helmikuun aikana, jolloin pimeys ja lumi vaikeuttavat työn suoritusta ulkosalla suoritetussa 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.

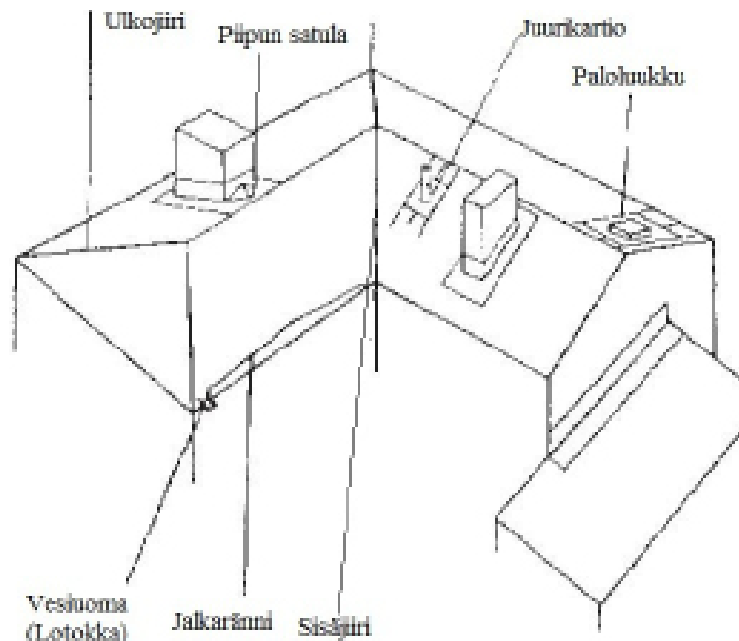
Tehtäessä työaukko jälkityönä työ tehdään aikapalkalla.

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

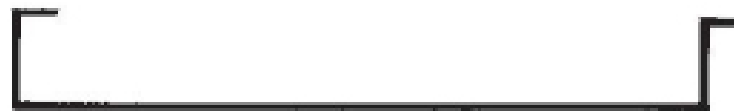
Lumen puhdistamisesta työnalaiselta katolta on maksettava siihen käytetystä ajasta aika-palkka, ellei sitä työnantajan tai rakennuttajan puolesta tehdä niin, että työ voi viivytyksettä jatkua.

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

Työntekijät noudattavat työtehtävissään työpaikalla noudatettavaa laajajärjestelmää.



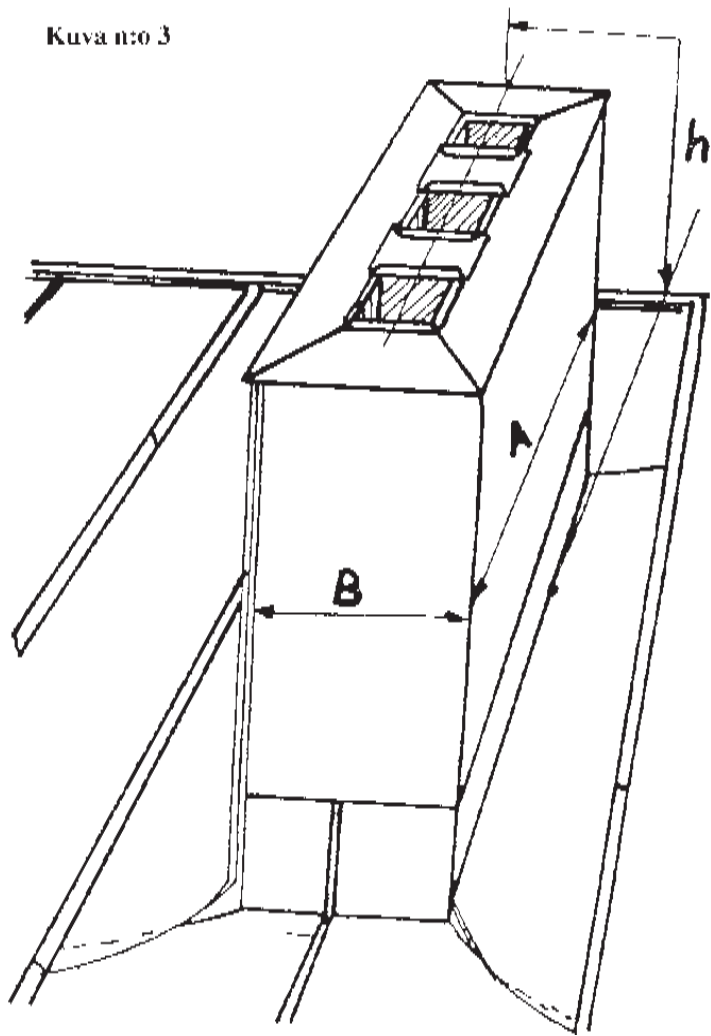
Kuva n:o 1



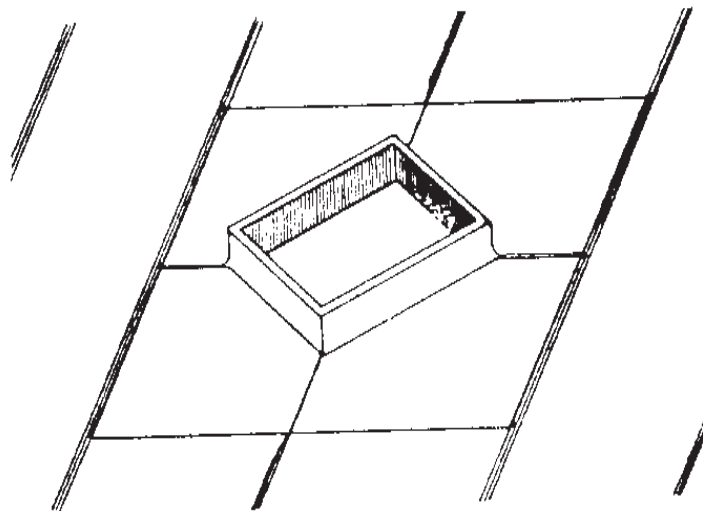
Rivipelti

Kuva n:o 2

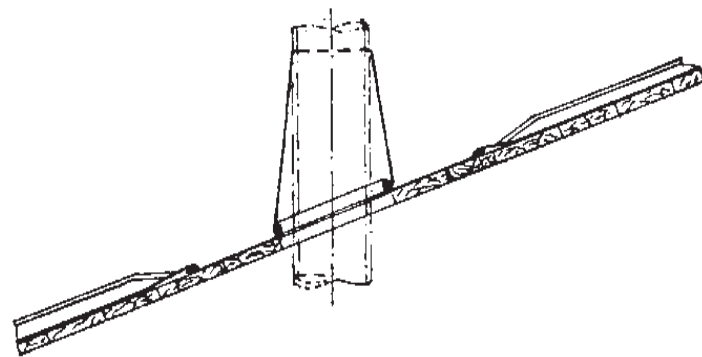
Kuva n:o 3



Kuva n:o 4

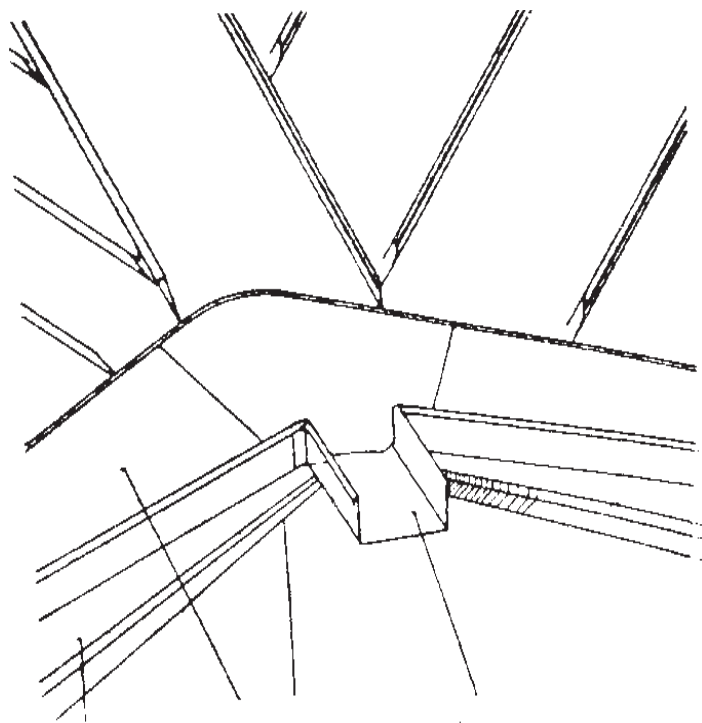


Kuva n:o 5



Sisäjiiri

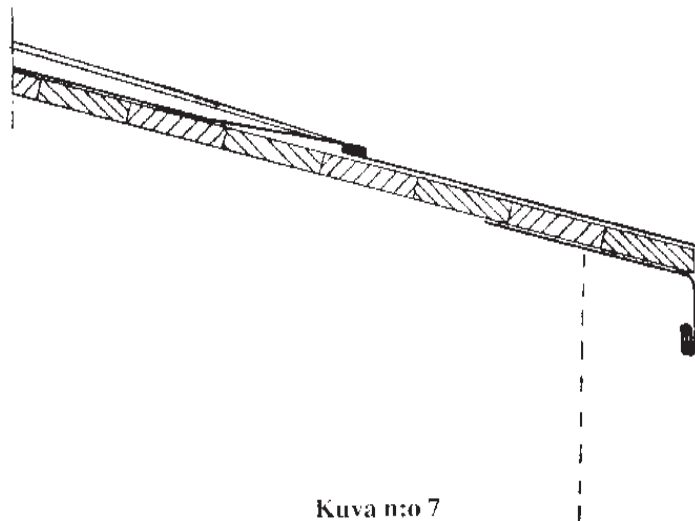
Rivipelti



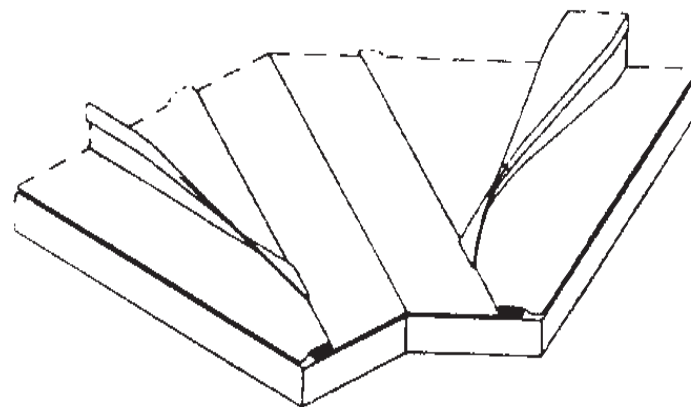
Räystäspelti

Vesiuoma

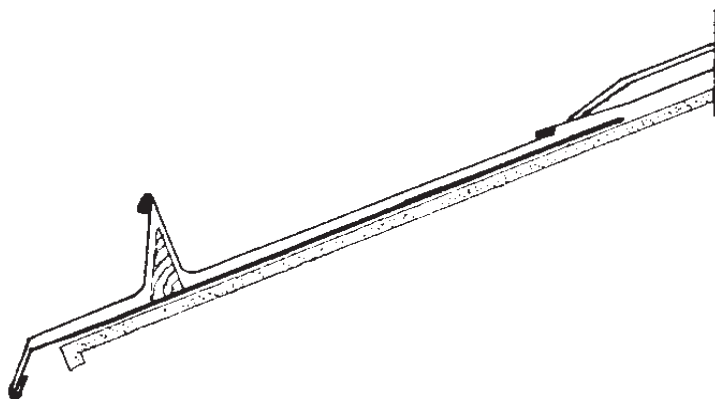
Kuva n:o 6



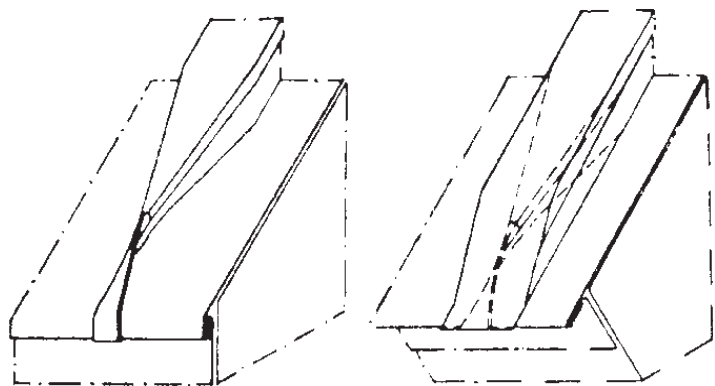
Kuva n:o 7



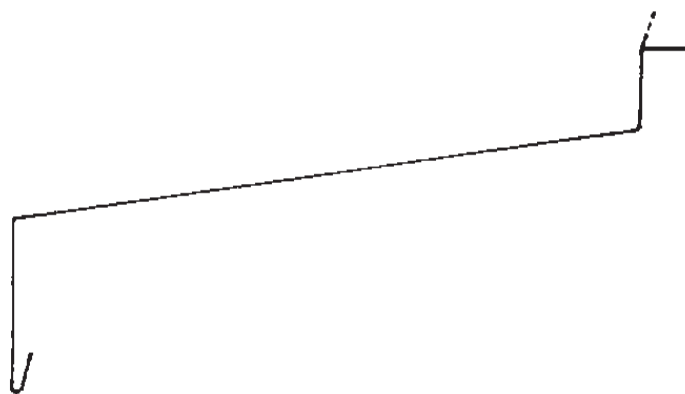
Kuva n:o 8



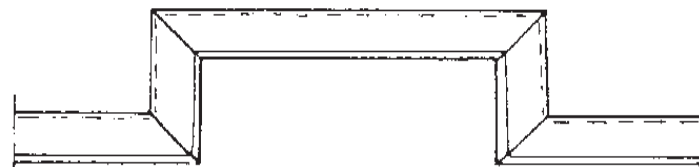
Kuva n:o 9



Kuva n:o 11



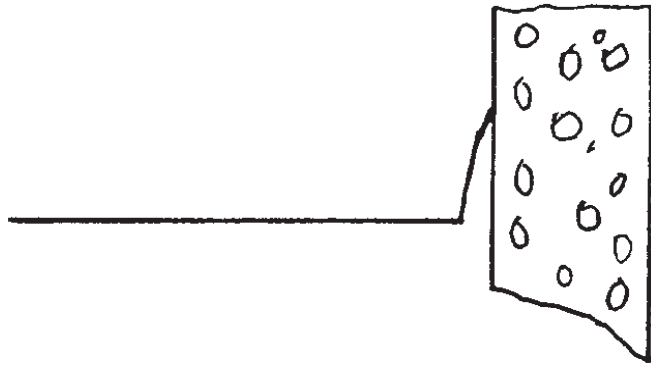
Kuva n:o 12



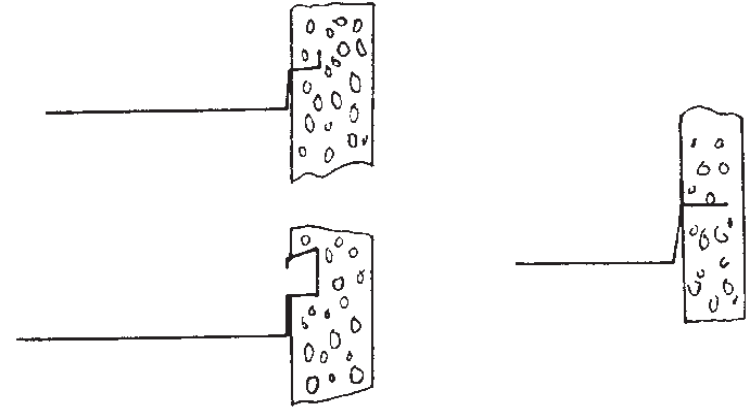
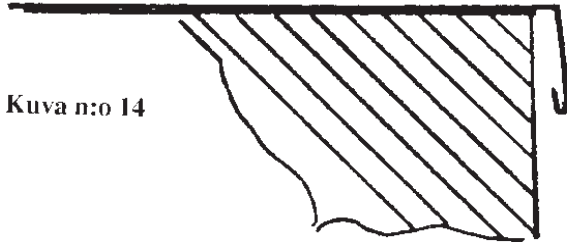
Listan kulmia 4 kpl

Kulmat saumattu

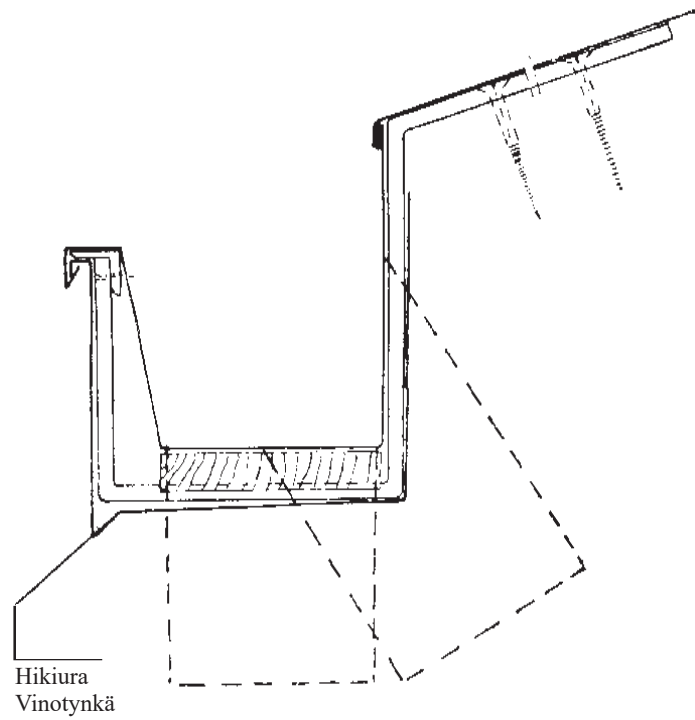
Kuva n:o 13



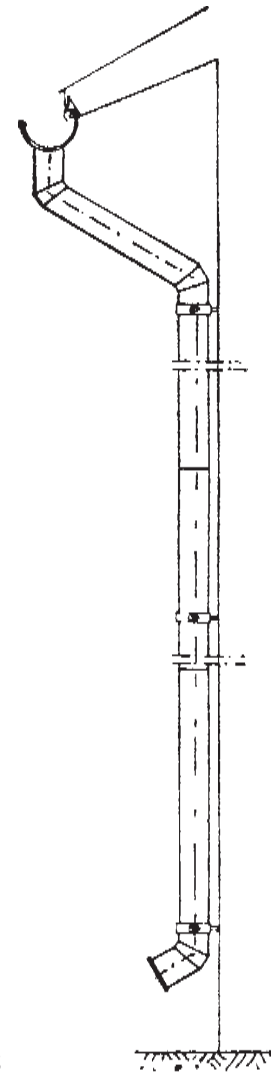
Kuva n:o 14



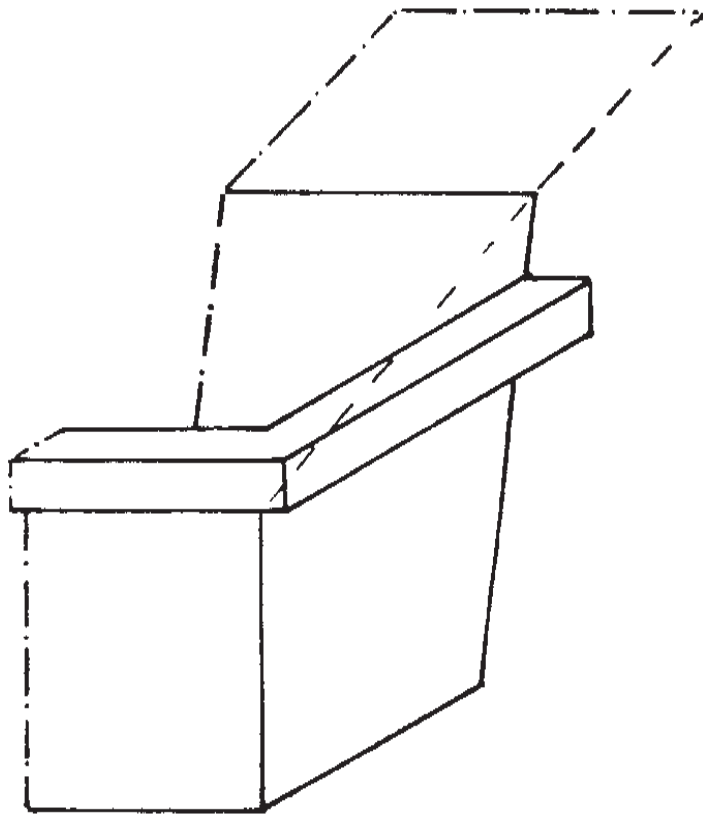
Kuva n:o 15



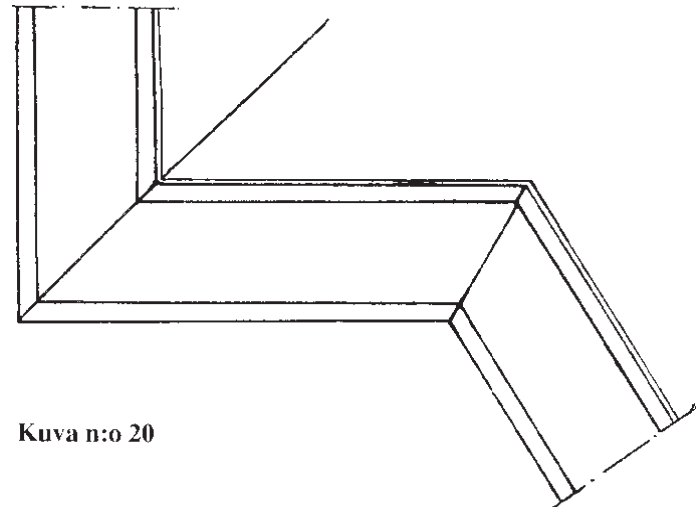
Kuva n:o 17



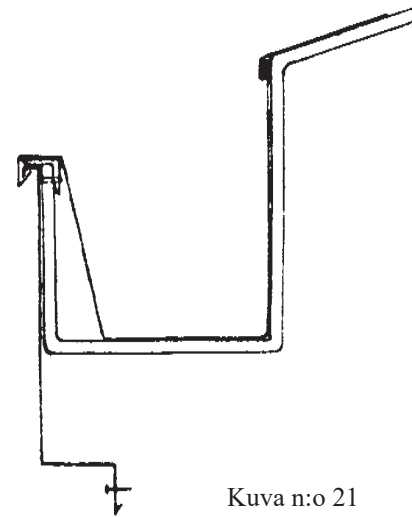
Kuva n:o 18



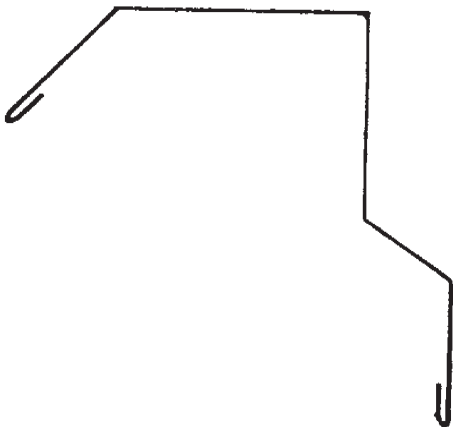
Kuva n:o 19



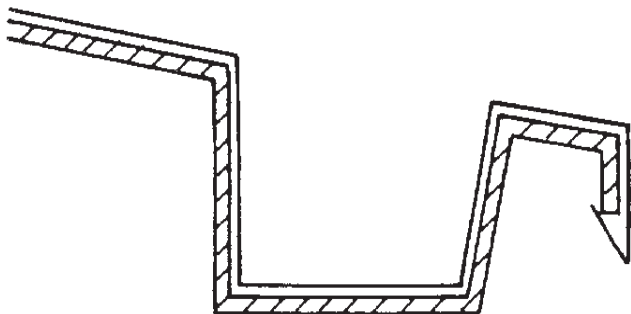
Kuva n:o 20



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	109 snt/m ²
” ”	75 mm ja yli	70 snt/m ²
” ”	alle 75 mm	61 snt/m ²

Kiinnikkeet:

naula puualustaan (esiporattava)	6 snt/kpl
ruuvi ”	7 snt/kpl
naula ”	3 snt/kpl
naula naulaimella, automaatti	
” ” käsinlataus	11 snt/kpl

kierteistävä ruuvi, ruuvien halkaisija enintään 6,2 mm
teräsaluista kiinnitysalustan paksuus:

1,5 - 2,5 mm	13 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	17 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	19 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	22 snt/kpl
yli 10,0 mm	eri sopimuksella

peltiruuvi	6 snt/kpl
pop-niitti	7 snt/kpl
itseporautuva ruuvi	4 snt/kpl
Höyrysulun asennus	

saumat teipaten	27 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	45 snt/m ²
--	-----------------------

Kiinnikkeet:

villan läpi menevät kiinnikkeet, itseporautuvat kiinnikkeet, jotka vaativat esiporauksen	11 snt/kpl 15 snt/kpl
itseporautuvat huovan läpi menevät kiinnikkeet metalli- ja puualusta	18 snt/kpl

SEINÄLEVYTYÖT

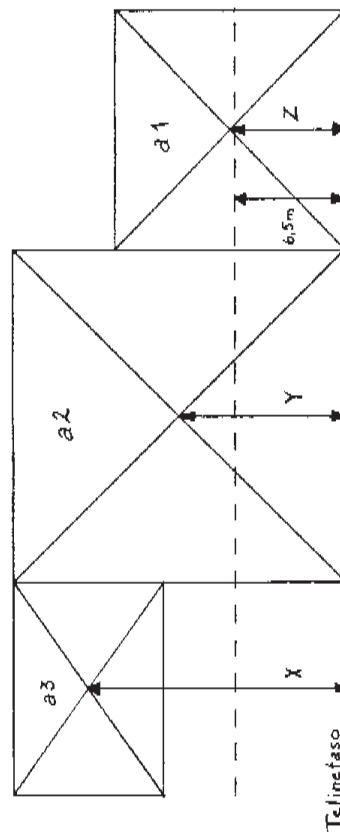
Seinälevyn asennus:

Profiilin korkeus	100 mm ja yli	233 snt/m ²
” ”	alle 100 mm	214 snt/ m ²
Seinälevyn asennustyöhön ei liity muita työvaiheita (pelkkä seinälevy)		233 snt/m ²
Kasetin asennus		155 snt/m ²
Orsien asennus kiinnikkeillä		
Kevytorsien asennus, paino enintään 15 kg/jm, ei koske seinä- ja kattorakenteeseen liittyviä välilistoja		149 snt/jm

Korkeuslisä:

Jos seinäpinnan painopisteen korkeus mitattuna telinetasosta ylittää kuusi ja puoli metriä (6,5), korotetaan seinälevyn ja kasetin hintaa 0,5 % kullakin 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	10 snt/kpl

kierteistävä ruuvi, teräsälusta

< 1,5 mm	12 snt/kpl
1,6 - 2,5 mm	18 snt/kpl
2,6 - 5,0 mm	21 snt/kpl
5,1 - 7,5 mm	28 snt/kpl
7,6 - 10,0 mm	33 snt/kpl
> 10,0 mm eri sopimuksella	

Villan asennus per eristyskerros (pehmeävilla)

ilman kiinnikkeitä	52 snt/m ²
jäykkä eristys T-listojen varaan sisäpintaa teippaamatta	83 snt/m ²

Kiinnikkeet:

knipping tai pop-niitti	12 snt/kpl
tuulisuojavilla	54 snt/m ²
tuulisuojavilla, lujalevy paksuus 3 mm	61 snt/m ²

SEINÄ- JA KATTOTYÖN YHTEYDESSÄ TEHTÄVÄT TYÖT

Villan leikkaus	23 snt/jm
Poimulevyn leikkaus, katkaisu ja halkaisu, alle 55 mm	108 snt/jm
Poimulevynkatkaisu yli 55 mm	161 snt/jm
Aukon teko leikkaamalla, peltiin (yksi pelti)	
leikkauspituus enintään 50 cm (perushinta)	270 snt/kpl

Sivusaumojen tiivistys

saumanauhalla	11 snt/jm
pursotteella	16 snt/jm

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

Listan asennushinnat poimulevytyöiden yhteydessä

Listan leikkauslevy alle 300 mm	92	snt/jm
” alle 600 mm	134	snt/jm
” alle 900 mm	189	snt/jm
” yli 900 mm	244	snt/jm

Kiinnikkeet maksetaan asennustavan mukaan.

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

Pienen työn lisä

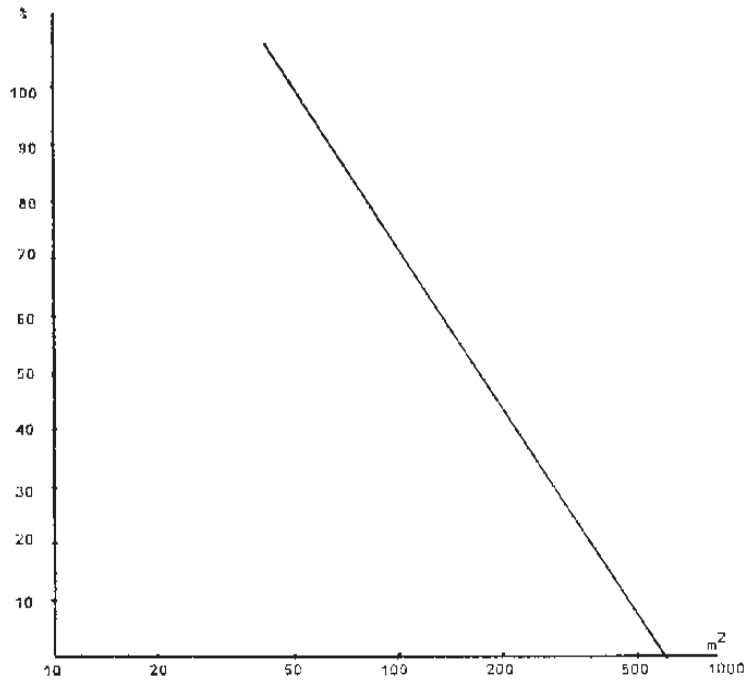
Pienissä rakennuskohteissa, joissa eri rakennusten yhteenlaskettu katto- tai seinäpinta-ala on alle 600 m², korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä- ja kattotyön neliöhintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotukset lasketaan pelti- ja villatyön perushintoihin katon ja seinän osalta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

Lyhyen levyn lisä

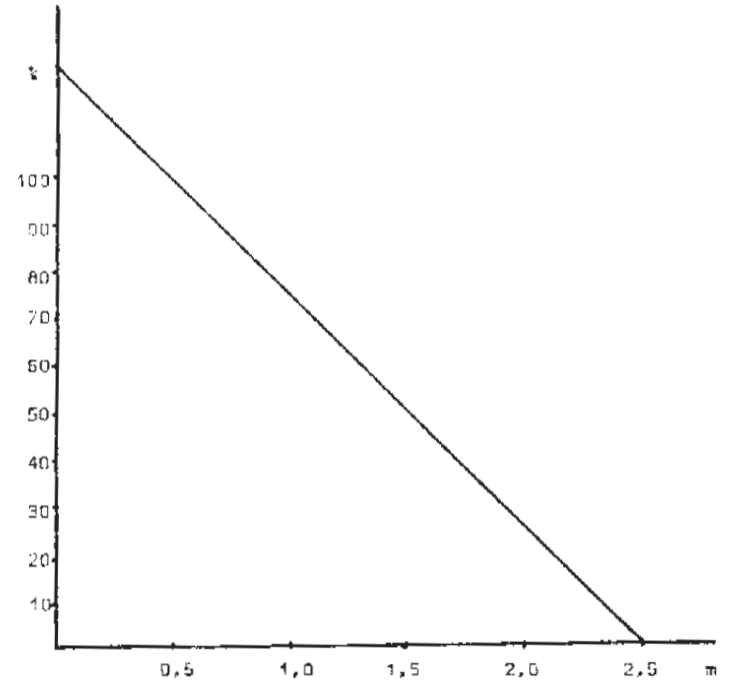
Käytettäessä seinä- tai kattotyössä alle 2,5 m levyjä korotetaan tässä hinnoittelussa olevia seinä ja kattotyön neliömetrihintoja oheisen käyrän osoittamalla prosenttimäärällä. Korotus tulee ainoastaan siihen katon tai seinän osaan, jossa käytetään lyhyitä levyjä. Mikäli alle 2,5 m levyistä tehdään eri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

Neliömetrit tarkoittavat valmista katto- tai seinäpintaa.

PIENEN TYÖN LISÄ



LYHYEN LEVYN LISÄ



LEVYN PITUUS M

**SEURAAVAT TYÖT SISÄLTÄYVÄT 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 rakenteesta tai materiaalissa.
- F. Seinälevytöissä levynnostolaitteen käyttö ja levyjen vastaanotto kerkalla tai telineellä.
- G. Sähkökäyttöisten työkalujen sähkökaapeli veto 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 sovittuja lisähintoja eikä korotusprosentteja.

**34 §
Sopimuksen voimassaoloaika****Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 17.1.2022 lukien 30.11.2023 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Työehtosopimus on irtisanottavissa päättymään 30.11.2022, jos osapuolet eivät pääse sopimukseen vuoden 2023 palkkaratkaisun perälaudan kustannusvaikutuksesta ja toteutustavasta.

Helsingissä 17. tammikuuta 2022

METALLITEOLLISUUDENHARJOITTAJAIN LIITTO
- MTHL:N TYÖNANTAJAT RY

Marjo Veitonmäki

Markku Kuusisto

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

METALLITEOLLISUUDENHARJOITAJAIN 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. Keskeytymättömiä 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 sovituiissa 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 loukkaamaton. 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.

Lakiviitaukset

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 kehittäväen työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksi-

aan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaisuormituksen 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 seurantajärjestelmistä 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 sovitavassa 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-asoiden käsitelyyn 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 esitettyjä 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 määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon 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 sovitussa 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 1.2.2021 alkaen seuraa-vasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	86,00 €
9 - 13	91,00 €
14 - 18	101,00 €
19 -	111,00 €

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan ansionmenetyksen lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittaista korvausta 1.3.2022 alkaen seuraa-vasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	korvaus/kuukausi
4 - 8	88,00 €
9 - 13	93,00 €
14 - 18	103,00 €
19 -	113,00 €

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 päättymisestä 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 ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoetaan 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 työnsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työnsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työnsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutetun työnsopimuksen 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 kohtautuvansa 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 määrätävä 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 määräytyvä 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 määräytyviä 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 koulutuksenmukaisimmalla 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 yhteistyöelimesä 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 tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa 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 työläinsäädännöstä 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 perehtynyt 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.

Vaalijaoista 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 luottamusmiehen 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 suosittelvat, että paikallisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville osapuolten edustajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa 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 projektityypisissä 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 yritysstoiminnan ehtoista. Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli

annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia, 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 lomanmääräytymisvuoden 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) lukumäärästä 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 sovituissa 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

Päáluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.2.2021 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 19	86,00 €
20 - 39	91,00 ”
40 - 59	101,00 ”
60 -	111,00 ”

Päáluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain 1.3.2022 alkaen seuraavasti:

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä korvaus/kuukausi

4 - 19	88,00 €
20 - 39	93,00 ”
40 - 59	103,00 ”
60 -	113,00 ”

Päáluottamusmiehelle maksettavan korvauksen suuruutta vahvistettaessa todetaan yrityksen työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päáluottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kulluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun korvauksen suuruutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Paikallisesti voidaan sopia toisin päáluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Silloin, kun päáluottamusmiehen varamies, esim. päáluottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa päáluottamusmiestehtäviä 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.

Teknoliateollisuuden työehtosopimuksen kohdan 47 määräyksiä luottamusmiehen koulutuksesta sovelletaan myös tämän sopimuksen 5 §:n 2 kappaleessa tarkoitetun luottamusmiehen varamieheen.

11 §**Toimistovälineiden käyttö**

Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että päáluottamusmiehi 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**

Luottamusmiehi on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmiehi 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 päáluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa

päälouottamusmiehen 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.

Päälouottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työntekijän 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, luottamusmieheskauten kestoan ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Päälouottamusmiestehtävän 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 irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa päälouottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei päälouottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmiehes 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 tarkoitulla 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 rikkinut 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.

Päälouottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehes ehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan päälouottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa päälouottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen päälouottamusmiestehtävänsä 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 TEOLLISUUSERISTYSALAN 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 keskeyttämyyden ohella on selvítettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojen 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 nimetyin päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 5 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 7.3.

2 Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyin päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräjän loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhte 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 määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräjän 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 irtisanomisilmoituksen 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 tarkoitettua perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapaalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettua työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen 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 työpäivän 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 kuittaa 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 irtisanomisen 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 tarkoitetusta 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 menettellään 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 käsitellyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Soveltamisohje:

Annettavien tietojen ja yhteistoimintalain edellyttämien määrääkäs selvitysten 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 kestoaika,*
- *mahdolliset muut yhteisesti käsiteltäviksi sovitut asiat.*
Työnantajan neuvotteluvelvollisuuden 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 työsuojelulain 7 luvun 8 §:n määräyksiä.

Oppisopimusoppilaisiin sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta 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 mainitusta syystä ole voinut ryhtyä työhön, maksaa työnantaja työehtosopimuksen mukaisen matkakustannusten korvauksen ja matka-ajan palkan, jos työpaikka sijaitsee työehtosopimuksessa määriteltyjen rajojen ulkopuolella.

Soveltamisohje 3:

Lomauttamista ei tulisi käyttää tilanteissa, joissa on kysymys irtisanomiseen oikeuttavasta pysyvistä työn vähenemisestä.

14 §**Työvoiman vähentämisen järjestys**

Työnantajan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava niitä työntekijöitä, jotka ovat yrityksen toiminnalle ammattitaitonsa sekä muiden kykyjensä kannalta tärkeitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota työsuhteen kestoajan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

15 §**Lomauttaminen**

Mom. 1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 5 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella.

Soveltamisohje:

Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi lakkauttamatta kuitenkaan työsuhdetta.

Mom. 2. Lomautusilmoitus annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovi. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisten lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Edellä tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsuojelulain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Soveltamisohje:

Työsuojelulain 2 luvun 12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa 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 palkanmaksuvelvollisuutta. Kysymyksessä on tällöin tilanne, jossa taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tapahtuva työn tilapäinen vähentyminen johtuu esim. työnantajasta riippumattomasta muusta kuin työsuojelulain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua syistä. 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 päättyminen

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 työsopimus irtisanomisajasta riippumatta.

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta 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 syyn 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 työsopimuksen 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 perusteet-
tomasta 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

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITTAMA PAIKALLINEN SOPIMINEN**TES 2022–2023**

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään: työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin ja työ sopimusta-soiseen 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 työnantajaa 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 tasaamisvapaa 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 tasaamisvapaa 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 ylityökäsitteen käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
9 § mom. 9	sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta tiettyinä arkipyhinä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
V Erinäiset korvaukset		
10 § mom. 2	päivärahan, ateriakorvauksen, matka-ajan palkan ja matkakustannusten korvaaminen	
10 § mom. 2	oman auton käyttö matkatyössä	
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	työsuojeluasiamiesten määrä, tehtävät ja toimialueet	
3 luku	työsuojelua edistävien yhteistoimintaelimien perustaminen	
4 luku	työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö laskentakaa- vasta riippumatta	

Luottamusmiessopimus

5 §	luottamusmiesten määrä ja toimialueet	
5 §	luottamusmiehen asettaminen tiettyihin tehtäviin	kirjallisesti
5 §	pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhdistäminen	
5 §	luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen	
5 §	luottamusmiesvaalien ajankohta ja paikka	
6 §	luottamusmiehen kanssa sovittavat tehtävät	
9 §	yhdistetyn luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautuksen tarve ja kuukausikorvaus	
9 §	pääluottamusmiehelle maksettavan kuukausi- korvauksen suuruus	

Irtisanomissuojasopimus

15 §	lomautusoikeuden laajentaminen	
17 §	lomautetun irtisanoutuessa maksettavan korva- uksen maksuajankohta	
17 §	määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen työntekijän irtisanoutuessa	
19 §	takaisinottovelvollisuus	työsopimuksen irtisa- nomis- tai päättymisti- lanteessa

Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen voivat näissä asioissa olla paikallisen sopimuk-

sen osapuolia pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimukseen ei sovelleta työehtosopimuksen 27 §:n määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaisia. 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	palvelusvuosisilän 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